

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos

Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015 / 2016

REPERCUSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LAS RELACIONES
LABORALES EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
ARAGÓN

IMPACT OF COLLECTIVE BARGAINING ON LABOUR RELATIONSHIPS IN
THE HOTEL INDUSTRY OF THE AUTONOMOUS COMMUNITY OF ARAGON

Realizado por el a alumno D. Carlos Mauleón Pellón

Tutorizado por los Profesores Dra. Dña. María Purificación García Miguélez y Dr. D.
José Luis Vázquez Burguete

ÍNDICE

	Pág.
ABREVIATURAS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
OBJETIVOS	6
METODOLOGÍA	7
1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL SECTOR HOSTELERO EN ARAGÓN	9
2. CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN	12
3. REPERCUSIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA CONVENCIONAL	20
3.1. La contratación laboral en el ámbito de la hostelería en la Comunidad Autónoma de Aragón	20
3.2. Período de prueba	27
3.3. Las variaciones en los contratos tras la promulgación de la Ley 3/2012	30
3.4. El papel desempeñado por las empresas de trabajo temporal (ETT)	33
3.5. Comunicación del llamamiento entre empresas y trabajador en los contratos fijos discontinuos	38
3.6. Indemnizaciones por finalización de contrato temporal	39
3.7. Movilidad geográfica	40
4. JORNADA LABORAL Y PERMISOS	42
4.1. Jornada laboral	42
4.2. Permisos	47
5. CONSIDERACIONES FINALES Y CONCLUSIONES	49
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS: ESTADÍSTICAS LABORALES BÁSICAS SOBRE EL SECTOR DE HOSTELERÍA EN ARAGÓN	54
Anexo I. Ocupaciones con mayor contratación de extranjeros en el sector de hostelería de Aragón (2014)	55

Anexo II. Ocupaciones con mayor contratación, según géneros, para discapacitados en el sector de hostelería de Aragón (2014)	56
Anexo III. Ocupaciones más solicitadas por los demandantes de empleo inscritos en las oficinas del Instituto Aragonés de Empleo en el sector de hostelería de Aragón (2014)	57
Anexo IV. Ocupaciones más contratadas (50 o más contratos) en el sector de hostelería de Aragón (2014)	58
Anexo V. Ocupaciones más contratadas (100 o más contratos), por provincias, en el sector de hostelería de Aragón (2014)	59
Anexo VI. Ocupaciones más contratadas (100 o más contratos), por grupos de edad, en el sector de hostelería de Aragón (2014)	60

ABREVIATURAS

AL	Actualidad Laboral
ALEH	Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería
BOA	Boletín Oficial de Aragón
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOPHU	Boletín Oficial Provincial Huesca
BOPT	Boletín Oficial Provincial Teruel
BOPZ	Boletín Oficial Provincial Zaragoza
CC.AA.	Comunidades Autónomas
CCE	Convenio Colectivo de Empresa
CCH	Convenio Colectivo de Comunidad Autónoma
CCOO	Comisiones Obreras
CCP	Convenio Provincial
CE	Comunidad Europea
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CEHAT	Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos
CNAE/CNPA	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
DF	Disposición Final
DOA	Diario Oficial de Aragón
ED	Editorial
ET	Estatuto de los Trabajadores.
ETT	Empresa de Trabajo Temporal.
FEHR	Federación Española de Hostelería
IAE	Instituto Aragonés de Estadística.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PIB	Producto Interior Bruto
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
TFG	Trabajo Fin de Grado.
UGT	Unión General de Trabajadores.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo general profundizar en el estudio del Sector Hostalero y su importancia en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Para llevar a cabo este trabajo se han analizado los convenios laborales del Sector de la Hostelería de Zaragoza, Huesca y Teruel. En tal sentido, se ha realizado una lectura profunda de sus artículos más importantes o más interesantes, referentes a los tipos de contratos laborales, duración de la jornada laboral, vacaciones, etc. Por otra parte, se hace especial mención del reciente convenio laboral del Grupo de Empresas ARAMÓN, en relación al impacto de la actividad turística en las estaciones de esquí de Aragón, así como a la contratación a través de empresas de trabajo temporal. De este modo se muestra la situación empresarial, económica y socio-laboral del sector.

También se identifican los cambios con la Ley de la Reforma Laboral del año 2012 en el ámbito de la hostelería y turismo en Aragón y se incluyen datos estadísticos de las páginas webs de organismos oficiales de la administración estatal y autonómica. En consecuencia, los resultados de la investigación muestran las tendencias en el sector de la hostelería en la Comunidad Autónoma de Aragón por un lado, las incidencias del Sector y su situación actual.

ABSTRACT

The general aim of this research is to analyze the Hotel Industry and its importance within the Autonomous Community of Aragon.

At this purpose the research includes an analysis of the documents reflecting the labour conventions for the Hotel Industry in Zaragoza, Huesca and Teruel. Different items have been considered, specifically the most relevant or important articles, concerning the labour contract models, how long does normally last the workday, vacation days, etc. Furthermore, it is emphasised the new labour agreement for the Companies Group ARAMÓN, regarding to the impact of tourist activity in the ski resorts of Aragon, as well as to the hiring processes of employees through temporary job agencies. In this way, the business, economic and socio-labour situation of the sector is presented.

The changes after the Labour Reform Act in 2012 are also identified in the sphere of the hostel and tourism sector in Aragon. Statistical data are included from websites of official organisms of the state and autonomic administration. To sum up, the full results of the work show the trends in the Hotel Industry within the Autonomous Community of Aragon, the incidences in the Industry, and its current situation.

OBJETIVOS

El objeto del trabajo que a continuación se presenta y desarrolla es llevar a cabo un análisis de la situación actual del Sector de la Hostelería en la Comunidad Autónoma de Aragón, en el que se encuentran comprendidas variadas actividades económicas que corresponden con los grupos 55 y 56 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). A tal fin se han pretendido ver las perspectivas futuras y la situación actual dentro de las distintas áreas.

Con ello se tratará de proporcionar una perspectiva global de los principales rasgos laborales que definen este sector de actividad en Aragón, con especial hincapié en la situación normativa actual y la relación laboral entre empleadores y empleados.

Otro objetivo es realizar un estudio de la negociación colectiva a partir del contenido de los tres Convenios del Sector Hostelero que rigen en Aragón (uno por cada provincia), los cuales afectan aproximadamente a unos 25.000 trabajadores, teniendo como pilar básico el mandato base del Acuerdo Laboral de Hostelería de Ámbito Estatal (ALEH). En tal sentido, mención significativa merece también el Convenio colectivo del Grupo ARAMÓN, aplicable a las relaciones laborales establecidas entre las empresas integrantes del mismo y sus trabajadores, con independencia de la actividad concreta que éstos desarrollan en el grupo de empresas.

Para lo anterior se han tenido en cuenta la coyuntura económica, la estructura empresarial, y la situación actual del mercado laboral, dado que es el periodo con la mayor información posible y real, así como a la vista de la incidencia del sector turístico en Aragón. No obstante, el propósito en tal sentido es llevar a cabo el grueso del análisis a partir de la identificación, recopilación y análisis de datos de organismos oficiales, tales como el Gobierno de Aragón, y el Ministerio de Industria y Comercio.

A través de la estructuración del trabajo en sus diferentes capítulos y apartados, se pretende describir la situación de diversos aspectos sociolaborales y económicos relevantes en el sector turístico-hotelerero aragonés.

METODOLOGÍA

El modelo metodológico aplicado en la elaboración de este Trabajo Fin de Grado (TFG), conforme a los objetivos previamente planteados, consiste principalmente en la identificación, búsqueda, recopilación, extracción y análisis de contenidos, todo ello dentro de un proceso tendente a permitir una adecuada conceptualización de la Actualidad Laboral (AL) y jurídica de un sector tan influyente en Aragón como es el de la hostelería.

Para ello resultó indispensable hacer un profundo análisis de todos los aspectos de la regulación de los convenios suscritos tanto en el ámbito Estatal, como en el autonómico y en de empresa, describiendo el papel de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), y sus trabajadores, y poniendo de relieve algunos de los problemas que vienen planteando en el mundo del mercado de trabajo y del empleo.

En particular, se ha considerado procedente para una efectiva inclusión y adecuada comprensión de contenidos seguir la siguiente estructura metodológica:

1.- Descripción de la actualidad, con un análisis del sector en tanto que actividad económica generadora de empleo, si bien limitada en sus efectos por el escaso peso que tradicionalmente ha tenido el sector en el ámbito propiamente aragonés.

2.- Descripción de los Convenios que regulan el sector de la hostelería en las tres provincias aragonesas, diferenciando y matizando sus contenidos, y con alusión a los entes legítimos que han intervenido en la negociación, revisando para ello las características contractuales que regulan los mismos.

3.- Diseño y desarrollo de manera específica de la relación laboral entre empleados y empleadores en relación con el Estatuto de los Trabajadores (contratación laboral, período de prueba, variación contractual con la actualización normativa, influencia de las Empresas de Trabajo Temporal -ETT- y normativa reguladora, contratos fijos discontinuos).

4.- Análisis de aspectos referentes a la jornada laboral de los trabajadores del Sector.

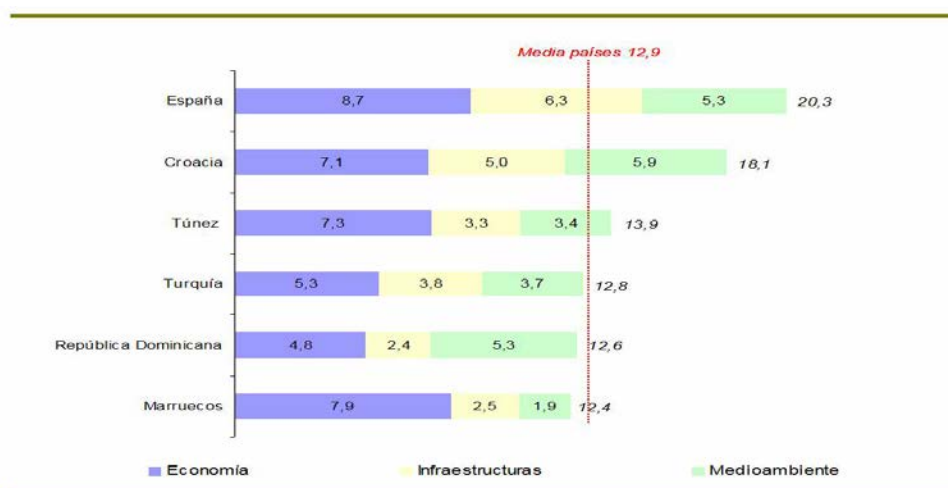
Siguiendo dicha estructura realizada se ha tratado de conformar el trabajo de manera que los distintos apartados resulten un compendio de toda la materia extraída de las fuentes a partir del estudio pormenorizado de aspectos relevantes del sector y de la consulta de una amplia jurisprudencia al respecto, extraída de las bases de datos Derecho.com y Aranzadi.

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL SECTOR HOSTELERO EN ARAGÓN

Tanto en el plano nacional como autonómico, el sector hostelero viene experimentando una permanente transformación con la incorporación y adaptación de renovadas formas de gestión. No obstante lo anterior, tanto la actividad hostelera como la turística -pues ambas están siempre correlacionadas- se han visto afectadas en los últimos años por una pérdida importante relacionada en la contribución del Producto Interior Bruto (PIB) turístico, acompañada por un elevado nivel de fracturación y una escasa profesionalización entre las empresas del sector.

En este orden de cosas, resulta imposible dejar de lado la aparición de destinos vacacionales de los denominados *low cost* (o de bajo coste) y clientes que provienen de la *tour*-operación, entrando en juego países tales como Túnez, Marruecos, etc. como actores relevantes en un mercado emergente con unas tarifas muy competitivas por debajo de la media española y que han derivado en la pérdida de puestos en el *ranking* del producto turístico de España en los segmentos altos de mercado.

Posicionamiento relativo de España frente a sus principales países competidores en turismo de sol y playa



Fuente: Everis

Con todo, las noticias del sector en 2015 resultaban bastante alentadoras, mostrando un crecimiento superior al 4%, por encima del 3% de incremento del PIB, y con unas perspectivas de mantener la tendencia de crecimiento de cara a 2016, año para el que se pronostica un crecimiento de aproximadamente el 3,5%¹.

En el sector objeto de este trabajo existen convenios colectivos sectoriales, estatales, provinciales, de Comunidad Autónoma y también de empresa, que se aplican en función de la localidad donde se ejerza la actividad. Los contratos de trabajo no difieren de los de otros sectores, rigiendo los dos días de descanso a la semana, con independencia de que sean festivos, supuesto en el que irían acompañados de su correspondiente productividad en el caso que no fuesen recuperables, etc.

Entre las particularidades que presenta el sector en Aragón se cuenta la presencia de establecimientos hosteleros que no asumen el convenio colectivo que les es aplicable, pasando por alto su aplicación o intentando aplicar otros convenios que les son más favorables, como es el caso de la empresa Telepizza, donde en algunos territorios se rigen por el Convenio estatal aprobado a iniciativa de la multinacional, cuyo contenido normativo resulta menos beneficioso para sus trabajadores respecto al Convenio marco de la Hostelería.

Según Estadísticas Oficiales, el número de establecimientos dedicados a la hostelería han aumentado de forma notoria en Aragón. En el Informe de la actividad turística en Aragón se refleja detalladamente un crecimiento en 2015 con respecto a 2014, con un incremento del 7,08% en términos de visitantes, y de un 4,80% en cuanto a pernoctaciones, con un 5,50% de incremento de la ocupación media por habitación².

Con todo no es menos cierto que la calidad del empleo generado es cuestionable, tal y como ya alertó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sitúa a España a la cola en esta materia, según recoge un último estudio realizado por Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), tomando en consideración elementos como la seguridad del mercado laboral, la calidad de los ingresos, y el entorno de trabajo.

¹ Conforme datos de la Federación Española de Hostelería (FEHR) en <http://www.hosteleriadigital.es>.

² <http://www.aragon.es/iaest>.

El sector hostelero, tanto nacional como aragonés, ha venido así generando empleo por debajo de las tasas de incremento deseables, con claros síntomas de inestabilidad laboral, y que no deja de ser precario, temporal, parcial y de salarios bajos. Como consecuencia de lo anterior ha surgido la figura de los denominados "falsos autónomos", para definir a los trabajadores obligados por parte del empresario a tener que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) con el propósito de que sean los propios trabajadores los que asuman el coste de la correspondiente cuota a la Seguridad Social.

A ello se une la celebración de un alto porcentaje de contratos de trabajo eventuales por circunstancias de la producción respecto a los que, tras las correspondientes prórrogas, y extinguida la relación de laboral, se ha de acudir con frecuencia a los tribunales para reconocer su naturaleza indefinida. Del mismo modo, se vienen celebrando numerosos contratos en prácticas que rozan la frontera de lo fraudulento al enmascarar jornadas donde se prolongan indebidamente los horarios, bien sea con actividades auxiliares o como consecuencia de la afluencia de clientes, conllevando consigo la realización de horas extras, las cuales constituyen un cúmulo importante, y que en la mayoría de los casos no son retribuidas, o bien lo son al margen de los cauces legalmente establecidos.

2. CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

A través de la suscripción en 1995 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) se pretendía garantizar condiciones de mercado laboral único para el sector hostelero en el ámbito estatal. En tal sentido, el contenido de dicho Acuerdo regula la clasificación profesional, el período de prueba de los contratos, los contratos formativos, la formación profesional, el régimen disciplinario, la solución extrajudicial de conflictos laborales, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, y la subrogación de centros en el caso del subsector de colectividades.

Más concretamente, el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) es fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, que se había iniciado el 20 de febrero de 1995 con la constitución de la Comisión Negociadora, al objeto de sustituir la arcaica Ordenanza Laboral para la industria de Hostelería del año 1974, en cumplimiento de la entonces vigente disposición transitoria sexta de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a su naturaleza de Acuerdo Marco, el ALEH establece la estructura de la negociación colectiva del sector, reservando materias al ámbito sectorial estatal, que no podrán ser negociadas en otros ámbitos o unidades de negociación. Dicho Acuerdo Marco establece que los convenios colectivos sectoriales de ámbito de comunidad autónoma o de ámbito provincial –como es el caso del de Aragón– podrán establecer las materias susceptibles de ser objeto de negociación en otras unidades de contratación colectiva, inferiores a empresa.

Sobre esa base, a lo largo de los años se han ido elaborando diversos textos articulados regulando el ALEH, el primero de los cuales de fecha 13 junio 1996 (BOE de 2 agosto), al que seguirían el ALEH II de 27 mayo 2002 (BOE de 1 julio), el ALEH III de 4 marzo 2005 (BOE de 5 mayo), y el ALEH IV de 27 julio 2010 (BOE de 30 septiembre).

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 art. 90 ET³, y en el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, mediante Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, se registró y publicó el vigente V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (V ALEH)⁴, firmado el 25 de marzo de 2015, de una parte por las organizaciones empresariales Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y la Federación Española de Hostelería (FEHR), en representación del Sector y, de otra, por las organizaciones sindicales; Federación de Servicios de UGT y la Federación de Servicios de CC.OO.

Ello ha supuesto una innovación del marco convencional en el Sector de la Hostelería, al menos por cinco años. Los aspectos más significativos a destacar del nuevo V ALEH en lo tocante al presente trabajo son los siguientes:

1.- En primer lugar destaca el contenido del art. 4⁵, según el cual se incluyen en el mismo las viviendas comercializadas con fines turísticos, las cadenas de restauración moderna, los gastrobares y los kebabs.

³ Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y que indica expresamente endicho art. 90 que:

"2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio".

⁴ Cuyo texto se encuentra disponible en <http://www.asolan.com/wp-content/uploads/2015/05/Acta-firma-ALEH-V.pdf>.

⁵ Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería, dentro del cual se incluyen las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cibercafés», gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión, en su caso, requerirá pacto previo de la Comisión Negociadora del V ALEH.

2.- También se va a tener en cuenta el contenido del art. 6^o, que hace referencia al ámbito temporal que se establece y comprende desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

3.- Después, el art. 7^o, y en términos de vigencia, contempla que para el caso de no mediar denuncia expresa de las partes, el Acuerdo Laboral se prorrogará de año en año.

4.- Por otra parte este convenio marco establece la jerarquía respecto a qué materias regula el mismo y cuáles pueden desarrollar los convenios de ámbito inferior, de manera que relaciona las materias reservadas al ámbito estatal: estructura de la negociación colectiva, clasificación profesional, movilidad, y polivalencia funcional, promoción profesional, período de prueba, contratos formativos, formación profesional en el ámbito estatal, régimen disciplinario laboral, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal, solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal y subrogación empresarial en el subsector de colectividades.

5.- Otros aspectos a tener en cuenta son el hecho de la incorporación (arts. 11 a 18) de los acuerdos publicados en el Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 2014, cuya vigencia comenzó el 31 de diciembre de 2014 y que afectan a la clasificación profesional (Capítulo II).

6.- Asimismo merece tener presentes las previsiones contenidas en los arts. 29 y 30, en los cuales se ha transformado el contenido del capítulo en lo referente a los contratos formativos, adecuándose el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje a la legislación sobrevenida. Además, entre otras previsiones, se ha acordado

⁶ Este Acuerdo se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional. Las partes acuerdan un nuevo período de vigencia del Acuerdo, desde el día 1 de enero de 2015 y hasta el día 31 de diciembre del año 2019. Durante la vigencia citada en el párrafo anterior, se incorporarán al texto articulado del presente Acuerdo, los pactos que se alcancen en el procedimiento de revisión y negociación continua consensuado entre las partes representativas de este ámbito estatal sectorial de hostelería.

⁷ Sin perjuicio de que las partes reiteran su compromiso de establecer en el ámbito estatal sectorial de Hostelería una regulación convencional de carácter estable, acuerdan la posibilidad de denuncia del presente Acuerdo por cualquiera de las organizaciones firmantes del mismo durante el último trimestre de su vigencia, que se deberá hacer, en su caso, mediante comunicación escrita al resto de organizaciones firmantes y a la autoridad laboral. Si no mediara denuncia expresa de las partes, el Acuerdo se prorrogará de año en año. En lo no previsto en el párrafo anterior será de aplicación lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, y la vigencia del Acuerdo no se perderá hasta alcanzarse uno nuevo.

una duración mínima del contrato de formación y aprendizaje de 6 meses, con la posibilidad de interrumpirlo en las actividades estacionales y poder fraccionar de este modo su cómputo. También se han producido ajustes en lo referente al régimen disciplinario, regulados en los arts. 38 a 42.

No obstante todo lo anterior, cabe mencionar que en la Comunidad Autónoma de Aragón el sector de hostelería viene regido por un convenio distinto para cada provincia, que mejora algunos aspectos laborales que en el Convenio Marco se recoge. Si bien no se puede dejar de lado que la última reforma laboral llevada a cabo mediante RD-Ley 3/2012 de 10 de febrero, plasmada de manera definitiva en la Ley 3/2012 de 6 julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, elimina la jerarquización de los convenios colectivos, otorgando libertad al empresario para modificar las condiciones laborales a los empleados en función de sus exigencias.

Así las cosas, cada convenio de las diferentes provincias que componen la Comunidad Autónoma de Aragón han sido negociados con las correspondientes mesas representativas de los trabajadores a través de los delegados sindicales.

En concreto, el Convenio de Hostelería de Zaragoza, vigente desde el 8 de diciembre de 2013⁸, contiene la resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza, con una vigencia durante los años 2013, 2014 y 2015 y que, si no existe denuncia expresa por ninguna de las dos partes, se prorrogará de año en año.

En la elaboración de dicho convenio participaron, por un lado, la Asociación de Empresarios de Hoteles, la Asociación de Empresarios de Restaurantes, y la Asociación de Empresarios de Cafés-Bares de Zaragoza, en representación de las empresas del sector y, por otro, CCOO, UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados. De conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 ET y en el RD 713/2010, de 28 mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

⁸ <http://boletin.dpz.es/BOPZ/boletinesAntiguos/2013/12/pdf/BOP1207.pdf>.

El Convenio de Hostelería de Huesca fue pactado el 4 de noviembre de 2014⁹, teniendo vigencia para los años 2014 y 2015. Una vez finalizado el plazo de vigencia inicial (tal y como así ha ocurrido), se prorrogará automáticamente hasta que se presente denuncia por alguna de las partes.

Mediante Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo procedió a la inscripción en el registro y publicación de dicho Convenio¹⁰, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical de UGT y CCOO.

Por su parte, el Convenio de Hostelería de Teruel fue aprobado el 10 de julio de 2013¹¹, con una vigencia inicialmente contemplada para los años 2013 y 2014, si bien tras la finalización de dicho período se sigue aplicando en los mismos términos hasta que se firme un nuevo convenio. Mediante la Resolución de 7 de agosto de 2013, dimanante del Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo se dispuso la inscripción en el registro y publicación del meritado Convenio suscrito de una parte por representantes de la Asociación Provincial de Hostelería y, de otra, por representantes de CCOO y UGT en representación de los trabajadores, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 ET y en el RD 713/2010.

A su vez el turismo de nieve es, por definición estacional, y su aprovechamiento abrumadoramente hostelero y comercial, de manera que sirve de motor para el sector de la hostelería en una de las dos temporadas del año, de hecho quizá la temporada en la que se da el servicio hostelero a clientes con mayor poder adquisitivo en el año. Por todo ello resulta procedente –y podría decirse incluso necesario– hacer referencia al hablar de las peculiaridades del Sector de Hostelería en Aragón al reciente convenio colectivo de Grupo de empresas ARAMÓN, inscrito en la Dirección General de Trabajo con fecha 19 mayo de 2014¹², y cuyo ámbito de aplicación, conforme a lo indicado en su art. 2, son las cinco sociedades del Grupo: Formigal S.A., Panticosa Turística S.A., Fomento y Desarrollo del Valle de Benasque S.A., Nieve de Teruel S.A., y Aramón Montañas de Aragón S.A. La

⁹ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=819237041414>.

¹⁰ <http://legislacion.derecho.com/convenio-04-noviembre-2014-gobierno-de-aragon-6001064>.

¹¹ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=748482165757>.

¹² <http://legislacion.derecho.com/resolucion-09-junio-2014-departamento-de-economia-y-empleo-5723145>.

duración inicialmente prevista del convenio es de cuatro años, propiciando una convergencia salarial para todas las sociedades del grupo, así como una homogeneización de las categorías profesionales dentro de cada empresa y entre las empresas del mismo.

Hasta la fecha de su publicación, Fomento y Desarrollo del Valle de Benasque, Formigal, Panticosa, Nieve de Teruel y los servicios centrales se regían por convenios sectoriales o pactos específicos de cada empresa. El nuevo Convenio venía a permitir la convergencia en materia retributiva, dado que las tablas salariales serán únicas en el último año de aplicación, así como la ya mencionada homogeneización de categorías profesionales. Además, fija un marco definido y flexible en los aspectos organizativos y consolida la política de contención salarial en el Grupo ARAMÓN.

Debe, en todo caso, tenerse en cuenta que no se trata exactamente de un convenio de hostelería, por extenderse a todo el personal de las empresas del Grupo, con independencia de sus tareas y funciones, que son muy variadas, al abarcar las más diversas tareas de gestión en las estaciones de esquí de Formigal, Panticosa y Cerler, en la provincia de Huesca, y las turolenses de Valdelinares y Javalambre. Se trata de la gestión del 60 % de las estaciones de la provincia de Huesca, y del 100 % de las estaciones de la provincia de Teruel, lo que conforma un 70% de las estaciones de esquí de Aragón.

Conforme se acaba de señalar, en dichas estaciones de esquí se llevan a cabo muchos trabajos, pero indudablemente los relacionados con la hostelería son la pieza fundamental, tal y como demuestra el hecho de que los puestos de trabajo de hostelería estén nominalmente relacionados en ocho de los nueve niveles salariales que marca éste convenio. Además, y dado que el esquí supone el atractivo invernal por excelencia de la comunidad, esta actividad y el funcionamiento de las estaciones condiciona la actividad del sector hostelero aragonés en la época invernal, de manera que en una temporada con suficiente nieve y climatología razonablemente buena hará que la contratación hostelera aumente, en tanto que todo lo contrario, una ausencia o insuficiencia de nieve, provocará una disminución de la contratación, y otro tipo de vicisitudes, como el disfrute por anticipado de vacaciones y contrataciones de duración inferior al caso de las temporadas con nieve.

La anterior¹³ es una razón fundamental para haber incluido en este trabajo el estudio de este convenio. Las propias fechas de vigencia del convenio, entre el 1 de noviembre de 2013 y el 31 de octubre de 2017, resultan clarificadoras respecto a lo que se considera a efectos del mundo de la nieve como comienzo de temporada y actividad, dado que la gran mayoría de convenios colectivos fijan su vigencia por períodos anuales coincidentes con años naturales.

Junto a los anteriores, debe hacerse mención al Convenio Estatal de Restauración Colectiva. El interés en la mención de éste convenio y su contextualización en el presente trabajo radica en que se trata de un nuevo convenio que regula un sector hostelero como es el de restauración de colectividades, reconociendo en cualquier caso como norma de rango superior al ALEH¹⁴.

Este casi recién estrenado convenio se suscribió el 17 de Noviembre de 2015 y fue publicado el 24 de marzo de 2016. El capítulo XII del V ALEH, está íntegramente dedicado a la subrogación en lo que denomina "subsector de colectividades", con lo que entronca ya en su origen con el acuerdo marco regulador de Hostelería, reconociendo que en todo lo no regulado se está a lo dispuesto en el acuerdo marco y, dada su bisoñez, son muchas las materias que quedan remitidas a dicha regulación.

El ámbito funcional del convenio se regula en su art. 2, describiendo el servicio hostelero como la elaboración, transformación y servicio en instalaciones que pueden ser tanto de la propia empresa como del cliente final, destinado al comensal por cuenta del cliente y, por lo tanto, percibiendo la compensación económica de éste. En esta descripción se hace mención expresa al hecho de que la actividad que regula esta norma no está dirigida a comensales o clientes entendidos como público en general, sino que se trata de usuarios de instalaciones colectivas y, por tanto, con exclusión de los establecimientos y usuarios del sector hostelero tradicional que se puedan prestar en instalaciones dedicadas al

¹³ Asimismo expresamente señalada incluso en normas legales, como en el preámbulo de la Ley 6/2003, de turismo de Aragón: "el turismo supone la mayor aportación sectorial al producto interior bruto de la Comunidad Autónoma, con un diez por ciento del número total de puestos de trabajo. El subsector más importante es, sin duda, el de la nieve".

¹⁴ Tal y como se señala en su art. 9, en referencia a la prelación de normas: "Las relaciones laborales de trabajadoras/es y empresas incluidas en su ámbito funcional se regirán por las siguientes normas convencionales: 1.º Por lo dispuesto por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente, esto es, en la actualidad el V ALEH y en un futuro el que pueda, en su caso, sustituirlo".

transporte, así como el servicio de *catering* del sector aeronáutico, y los casos en los que las empresas presten estos servicios a través de un pacto, bien por contrato o por concesión administrativa para tal fin.

Dada la novedad del convenio, procede establecer las singularidades del mismo asociadas a su aplicación al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, con objeto de enriquecer el análisis de la totalidad del sector hostelero aragonés. Así, por ejemplo, y aunque la vigencia del mismo queda establecida en el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2019, no obstante su disposición final señala que en tanto en la provincia de Teruel su fecha de entrada en vigor será la referida, en las provincias de Huesca y Zaragoza se pospondrá hasta el 1 de enero de 2016. La explicación de esta diferencia de fechas de entrada en vigor iniciales viene dada precisamente por la distinta fecha de finalización de la vigencia de los previos convenios colectivos de hostelería en las diferentes provincias, pues en Teruel estaba marcada para el 31 de diciembre de 2014, mientras que en Huesca y Zaragoza para el 31 de diciembre de 2015.

Por otro lado, y dada la reciente publicación del convenio, se han incluido en el mismo algunos aspectos novedosos que merecen ser destacados, como puede ser la adaptación de su contenido al de la Ley 26/2015, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. En ese sentido, el art. 36 del convenio establece la exigencia de que toda persona que por motivos laborales deba tener contacto con menores remitirá a su empresa un "Certificado Negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales", lo que significa que todo trabajador de cualquier servicio educativo debe carecer de antecedentes en esta materia. Dada la importancia de esta documentación, las empresas deberán custodiarla con la debida diligencia, siendo exigible por parte del cliente una acreditación de la posesión de éstos certificados por parte de la empresa de restauración colectiva.

También resulta innovador el contenido del art. 54 que comprende la totalidad del Capítulo IX sobre "violencia de género", y en el que se establece que la víctima de la misma "tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo".

3. REPERCUSIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA CONVENCIONAL

En materia de contratación laboral, como norma principal y subsidiaria del resto se encuentra el Estatuto de los Trabajadores, en el que se establecen los tipos de contrato que pueden concertarse, y que desarrollan los convenios colectivos, con excepción del contrato de trabajo a distancia regulado en el art. 13 de dicha norma¹⁵, pues es prácticamente inexistente en el ámbito hostelero.

3.1. La contratación laboral en el ámbito de la hotelería en la Comunidad Autónoma de Aragón

El régimen de contratación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón presenta múltiples peculiaridades, algunas de las cuales cabe destacar por su particular relevancia.

Dos son las modalidades de contratación a tener en cuenta, conforme al contenido del art. 15 ET: los contratos indefinidos, y los contratos de duración determinada.

¹⁵ Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Por una parte, el contrato indefinido es la modalidad contractual por excelencia a la que se aspira tanto en el Derecho Laboral en general como en los tres convenios provinciales de Aragón, siendo por tanto y en este sentido el objetivo o punto de destino para el resto de los contratos. No obstante, en el caso de un sector como el hostelero, caracterizado por su alto grado de estacionalidad, los contratos indefinidos representan un porcentaje bajo del total de contrataciones.

Así, en los servicios de alojamiento trabajaban, a fecha 31 de diciembre de 2014, 6185 hombres y 9357 mujeres en Aragón, siendo el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido del 3,83%, en tanto que en los servicios de comidas y bebidas estaban trabajando 24400 hombres y 33413 mujeres, siendo aquí el porcentaje de trabajadores indefinidos del 9,23%¹⁶.

Por otro lado, los contratos de trabajo de duración determinada se subdividen en una triple categoría, que incluye:

a) Los contratos por obra y servicio determinados, los cuales han de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, será en principio de duración incierta. No pueden tener una duración superior a 3 años.

b) Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos si así lo exigieran. Su duración máxima será de 6 meses dentro de un período de 12, pudiendo modificarse esta duración por convenio, pero que en ningún caso podrá ser superior a 12 meses en un período de 18 meses. Para alcanzar la duración máxima sólo se podrá prorrogar una sola vez.

c) Los contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. El contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET) se concierta para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo y no se repitan en fechas ciertas. Si fuera fechas ciertas se trataría de un contrato indefinido a tiempo parcial.

¹⁶ Datos del Observatorio del Mercado de Trabajo del Gobierno de Aragón para 2014.

Los tres convenios provinciales de la hostelería aragoneses recogen diferentes modalidades contractuales. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Hostelería en la provincia de Huesca menciona en su art. 22 hasta seis tipos de "contratos laborales":

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción: como diferencia con respecto a lo recogido en el ET, señala que las empresas que tengan como mínimo el 45% de la plantilla de manera indefinida o fija podrán concertar éste tipo de contratos, con la duración máxima de 9 meses en un período de 12. De igual manera solamente se podrá concertar una única prórroga.

b) Contrato de relevo: si el trabajador cumple los requisitos obligatorios para que se concierte esta modalidad de contrato y, evidentemente, comunica su intención de acogerse a la misma, la empresa queda obligada a contratar un trabajador desempleado para sustituirlo, incluso si ésta se encontrase inmersa en un expediente de regulación de empleo.

c) Contrato de formación: se remite a lo regulado en el V ALEH, estableciéndose la remuneración de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

d) Contrato de prácticas: también con remisión se remite a la regulación del V ALEH, y estableciéndose la remuneración del personal con el que se concierten estos contratos.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial: si los servicios se prestaran por un período inferior a 6 meses por temporada y las mismas se repitieran, el trabajador se convertirá en fijo-discontinuo al inicio de la tercera temporada.

f) Contrato indefinido de trabajadores fijos-discontinuos: se considera trabajadores fijos-discontinuos a aquéllos que realizan trabajos fijos en la empresa, normales o permanentes, de carácter discontinuo, con independencia de la duración del período en cada llamamiento. Y se convierten en fijos-discontinuos los trabajadores que, contratados eventualmente por plazos de 4 meses cada año en centros de trabajo con actividad todo el año, o de 2 meses al año en centros de actividad estacional, al tercer año consecutivo de llamamiento.

El Convenio Colectivo de Hostelería en la provincia de Zaragoza recoge, por su parte, cinco modalidades de contratación en su art. 13:

a) Contratos por tiempo indefinido: cabiendo destacar la obligación para las empresas de que en cómputo anual tengan una plantilla media de cuatro o más trabajadores, que deberán tener dentro de la misma al 40% con carácter fijo sin tener en cuenta a los trabajadores interinos.

b) Contratos de duración determinada: siendo la diferencia más destacable con lo reflejado en el ET que en los contratos por circunstancias de la producción el plazo máximo de celebración es de 6 meses, pudiendo alcanzar los 9 meses en un período de 12, siempre que la plantilla fija de la empresa sea un 50% como mínimo, o igualmente viable si se trata de un trabajador autónomo sin trabajadores por cuenta ajena, que podrá tener a un trabajador de ésta manera.

c) Contrato a tiempo parcial: prohibiéndose cubrir un puesto de trabajo mediante varios contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas semanales, o 47 al mes.

d) Contrato de relevo: al igual que el Convenio Provincial de Hostelería de Huesca, estableciéndose que, recibida la solicitud de un trabajador que haya decidido jubilarse parcialmente, siempre que cumpla con los requisitos legales, la empresa vendrá obligada a contratar a otro trabajador bajo la modalidad del contrato de relevo.

e) Contratos fijos- discontinuos: estableciéndose que quienes presten sus servicios con un contrato eventual durante 4 meses si el centro de trabajo tiene actividad todo el año, o 2 meses si el centro de trabajo no tiene actividad todo el año, se considerará que al tercer año adquieren la condición de fijos discontinuos en colectividades y balnearios.

Y el Convenio Colectivo de Hostelería en la provincia de Teruel hace referencia asimismo, en su art. 26, a cinco modalidades de contratación:

a) Contrato de relevo: al igual que los Convenios de Huesca y Zaragoza.

b) Contrato a tiempo parcial: el cual queda limitado a un máximo del 77% de la jornada ordinaria prevista en el convenio.

c) Contrato fijo discontinuo: remitiéndose a lo establecido en el V ALEH.

d) Contrato eventual: modalidad para la cual se señala una duración máxima de 12 meses en un período de 18. Al igual que en los demás convenios, se señala que este contrato solo se podrá prorrogar una vez.

e) Contrato indefinido: reconocido expresamente como objetivo y señalando un mínimo obligatorio de trabajadores fijos, de tal manera que para empresas de entre 6 y 9 trabajadores en la plantilla habrá un mínimo de 2 contratos indefinidos, mientras que para empresas de entre 10 y 15 trabajadores se deberán concertar un mínimo de 4 contratos indefinidos, siendo éste mínimo de 5 para empresas de entre 16 y 20 trabajadores, y del 30% en el caso de las empresas de más de 20 trabajadores.

Respecto al encadenamiento de contratos, el Convenio de Teruel establece que la contratación que supere las dos campañas en actividades estacionales para el mismo trabajador conllevará la conversión del carácter temporal a fijo-discontinuo, y que aquellos contratos eventuales o de obra y servicio en virtud de los cuales se hayan prestado servicios por un período de 18 meses de un total de 24 se convertirán en contratos indefinidos.

El Convenio colectivo del Grupo de empresas ARAMÓN también hace referencia en su Capítulo II a las posibles modalidades de contratación, contemplando cinco posibilidades:

a) Contrato indefinido a tiempo completo: como en los convenios anteriores.

b) Contrato indefinido a tiempo parcial: al igual que en los contratos temporales, se podrán pactar la realización de horas complementarias, sin que puedan exceder del 60% de las horas ordinarias, y la suma de horas ordinarias y complementarias nunca podrá superar el límite establecido legalmente.

c) Contrato para trabajadores fijos-discontinuos: su naturaleza, al igual que en el caso del resto de convenios previamente mencionados, responde al trabajo repetido todos los años pero en fechas no ciertas incluidas en las temporadas de actividad. Los trabajadores serán llamados en función de las necesidades de las empresas, no teniendo por qué realizarse el llamamiento a todos los trabajadores a la vez, y del mismo modo se producirá el cese, siempre por necesidades de trabajo.

En este sentido, el Convenio establece que son dos las temporadas de actividad: la temporada de explotación de invierno (entendiendo como tal el período del año en el que se concentran las actividades relacionadas con el negocio de la nieve y para las que se ha realizado la apertura de la estación al público), y la temporada de fuera de explotación de invierno.

d) Contrato por obra y servicio: como en los convenios anteriores.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción: estableciéndose que si los trabajadores se incorporasen a la empresa durante tres temporadas seguidas, desde el inicio de la tercera adquirirán la condición de trabajadores fijos-discontinuos.

En relación con todo lo apuntado se puede afirmar, tal y como ya se ha referido con anterioridad, la predominante temporalidad contractual imperante en la hostelería, con altos porcentajes de contratos a tiempo parcial, contratos temporales o causales, establecidos ante la presencia de una causa que legitime esa temporalidad, como pueden ser los repuntes de afluencia turística en época estival, y cuyo trasfondo verdadero en ocasiones no es otro que cubrir necesidades permanentes del empleador.

El propio abuso de dicha modalidad contractual temporal, mayor en hostelería que, por ejemplo, en turismo u otras actividades económicas, ha llevado a que el 72,86% de los

empleos generados lo hayan sido bajo la modalidad de contratos temporales y, de ellos, la mitad a tiempo parcial¹⁷. También es habitual el encontrar contratos de obra y servicio cuyo fundamento se basa en que su duración no es otra que los períodos estivales, a pesar que los que los servicios que en este sector se prestan son de manera permanente.

En el caso del Convenio Estatal de Restauración Colectiva, y del mismo modo que en el resto de convenios, se declara como objetivo a lograr el fomento de la contratación indefinida, ejemplificándose tal declaración en la letra e) del art. 16 del mismo, al señalar que "la modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos". Resulta novedoso a este respecto el reflejo en una norma de este tipo que se realiza sobre el fomento de contratación de trabajadores con mayores dificultades de ingreso en el mercado laboral, recordando que existen bonificaciones para ello.

Respecto al tipo de contrataciones dicho Convenio enumera tipos tanto indefinidos como de duración determinada, remitiéndose al ET en cuanto a su regulación.

En el articulado de los tres convenios de ámbito provincial se hace mención de los denominados "servicios extraordinarios en hostelería", considerándose como tales aquellos que por las especiales características de su prestación breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes, cócteles, celebraciones sociales, etc. no pueden ser prestados por los trabajadores/as ligados a la empresa, haciéndose necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario (art. 42 Convenio de Huesca, art. 14 Convenio de Zaragoza, art. 29 Convenio de Teruel).

En España hay un relevante número de establecimientos hosteleros donde trabajan más de millón y medio de personas y la rotación de ese personal, junto con la estacionalidad de los puestos, son muy elevadas. A todo ello se le tiene que sumar la fuerza del sector turismo, que demuestran que hostelería y turismo son sectores con grandes cantidades de necesidades y oportunidades. Los trabajadores de servicios extraordinarios

¹⁷ Según se refleja con cierta reiteración en las noticias del mundo laboral, dentro y fuera de Aragón. A título de ejemplo, <http://www.elmundo.es/andalucia/2015/08/01/55bbcb2a46163feb658b45b7.html>.

tiene una regulación específica dentro de cada convenio, coincidente en el hecho de que el contrato en éste caso no necesita forma escrita, puesto que no se les considera trabajadores ligados a la empresa.

Más concretamente, en el caso del Convenio provincial de Huesca, se señalan los importes que deben percibir y se exige que éstos trabajadores estén en posesión del carné de manipulador de alimentos. El Convenio provincial de Zaragoza señala que el contrato no necesita forma escrita, estableciéndose su remuneración y duración máxima por servicio, que serán a efectos de cotización de 4 horas. Y en el caso del Convenio provincial de Teruel, se señala que el límite máximo temporal por servicio será de 4 horas, estableciéndose también la cuantía de la remuneración para éste tipo de prestaciones.

La diferencia entre los contratos fijos-discontinuos y los de los trabajadores que prestan servicios extraordinarios radica en que el primero cubre una necesidad que se produce en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad, mientras que en el caso de los servicios extraordinarios no existe tala periodicidad o regularidad¹⁸.

3.2. Período de prueba

El período de prueba se incluye en la práctica totalidad de los contratos, independientemente de su modalidad, y su duración. Su finalidad no es otra sino la de que el empresario valore al trabajador, pudiendo optar por la resolución del contrato si no está satisfecho con la labor desempeñada por el mismo. Su principal referente normativo se encuentra el art. 14 ET, si bien el contenido original de dicho precepto se ha visto modificado por RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

De acuerdo con dicho art. 14 ET, se podrá concertar por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que se establezcan en los convenios. Por lo tanto es opcional, y debe constar por escrito en el contrato. Durante dicho período, el

¹⁸ Diferenciación consolidada por la jurisprudencia en reiteradas ocasiones. Así, por ejemplo y entre otras, las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 octubre 2001 y 8 noviembre 2005.

trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal en plantilla, excepto los derivados de la resolución de su contrato, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso en cualquier momento (art. 14.2). Después, una vez transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La duración del período de prueba es un aspecto no exento de controversia, por cuanto puede llegar a considerarse abusivo. En tal sentido, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha manifestado reiteradamente que serán despidos improcedentes las extinciones de contrato por no pasar el período de prueba cuando éste sea de "duración excesivamente dilatada", y ello aunque esté prevista en el convenio de aplicación, cuando sobrepase el tiempo razonablemente necesario para "la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado"¹⁹.

Otra modificación introducida por el RD-ley 16/2013 se refiere a determinación de las situaciones que pueden interrumpir el período de prueba. Así, si durante el período de prueba surgiese una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia, o paternidad, en estos casos se interrumpirá el cómputo de dicho período, siempre y cuando se produzca acuerdo entre ambas partes para ello.

¹⁹ Así, por ejemplo y entre otras, Sentencia TS (Sala 4) de 20 julio 2011 sobre despido improcedente y cese del trabajador por extinción del contrato antes de la conclusión del período de prueba. En este caso, existiendo una cláusula contractual en la que se acuerda un período de prueba de un año, y habiéndose extinguido el contrato por voluntad del empleador cinco días antes del vencimiento del período de prueba, con base en no superación del mismo, el Alto Tribunal concluye que el cese constituye un despido improcedente por tratarse de una cláusula contractual nula en virtud de su carácter abusivo. En particular, que no es legal el establecimiento de un período de prueba tan largo, ya que "no parece razonable admitir que el empresario necesite de un período de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de estas características -la captación de clientes para anunciarse en una guía telefónica-, que en principio no presenta -ni se describen- circunstancias tan particulares como para necesitar un período de prueba tan prolongado".

Los Juzgados de lo Social se han pronunciado asimismo en análogo sentido. Así, por ejemplo y entre otras muchas, Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 Barcelona, de 19 noviembre 2013, en la que se declara ilegal el período de prueba de un año del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, entendiéndose que vulnera la Carta Social Europea "por ser demasiado extenso para cumplir con la finalidad de verificar la cualificación del empleado" y, por tanto, que hace ineficaces las garantías legales sobre notificación del cese o despido, el derecho a la indemnización y el derecho a accionar contra la decisión empresarial.

El V ALEH regula los períodos de prueba para los contratos a tiempo completo, indicando (art. 21 V ALEH) que la duración máxima del período de prueba será de 90 días en aquellos contratos de trabajadores celebrados bajo la modalidad indefinida (incluidos los que se encuentran vinculados con sus empresas mediante la fórmula fija discontinua) que presten sus servicios en el grupo de mandos, junto con los técnicos y especialistas del área funcional que comprende el mantenimiento y los servicios exteriores. En el caso de los correspondientes a aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar las funciones de técnicos y especialistas, exceptuados los referidos, su período de prueba será de 60 días como máximo, mientras que en los contratos indefinidos la duración máxima será como mucho de 45 días.

Asimismo, los contratos para trabajadores que estén vinculados a las empresas hosteleras de forma temporal con una duración superior a 3 meses, si prestan sus servicios como mandos o técnicos y especialistas de mantenimiento y servicios exteriores, el período de prueba que figure en los mismos no podrá ser superior a 75 días, ni a 45 días si son contratados como técnicos y especialistas del resto de áreas, ni a 30 días en el resto de casos. Si la duración de dichos contratos fuese inferior a 3 meses, podrán establecer un período de prueba máximo de 60 días para los mandos o técnicos y especialistas de mantenimiento y servicios exteriores, el cual será de 30 días para el resto de técnicos y especialistas, y de 15 días para el resto de casos.

Respecto al período de prueba en los contratos de trabajo a tiempo parcial, resulta interesante señalar que el V ALEH establece que si los servicios no se prestan todos los días de la semana, la duración del mismo no será superior a 30 días de trabajo efectivo en el caso de contratos por tiempo indefinido, o de 20 días cuando el contrato responda a la modalidad de duración determinada.

Para los contratos formativos, cuando se posea el título de grado medio, la duración del período de prueba en la modalidad de prácticas podrá alcanzar como máximo un mes, y no rebasará los 2 meses en el caso de titulación de grado superior, mientras que en las modalidades de formación y aprendizaje el límite será de un mes. Y para los contratos de dirección, la duración máxima del período de prueba se establece en 6 meses.

Es frecuente que los convenios provinciales remitan en relación con este particular al convenio estatal. Así, el Convenio de Hostelería de la provincia de Zaragoza refiere en su art. 12 en relación con los períodos de prueba que éstos "*serán los establecidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería*". De igual forma el Convenio de Hostelería de Teruel redirige en su art. 26 a lo establecido en el V ALEH.

No obstante lo anterior, y a diferencia de los anteriores, el Convenio de Hostelería de la provincia de Huesca opta por la concreción en su redacción, que es más amplia que en el caso del convenio nacional. De este modo, y conforme se indica en el art. 24, bastará con que dichos períodos figuren siempre por escrito y se encuentren sujetos a los límites de duración máxima que recoge la Resolución.

Continuando el análisis para los convenios que han sido tomados como referentes para el presente trabajo, puede verse como en el correspondiente al Grupo ARAMÓN (art. 13) el período de prueba se establece en días si los contratos son indefinidos (excluidos los fijos-discontinuos), cuantificándose en un máximo de 45 días o de 2 meses según categorías, mientras que en el caso de los contratos de trabajadores fijos-discontinuos la duración del período de prueba se cuantifica en horas, siguiéndose para ello las mismas categorías que en el caso de los indefinidos pero no fijos-discontinuos, y estableciéndose en 240 y 320 horas, respectivamente.

Finalmente, la mención en el Convenio colectivo del Sector de la Restauración de Colectividades al período de prueba vuelve a consistir en únicamente remitirse al V ALEH, o aquél que tenga vigencia en cada momento.

3.3. Las variaciones en los contratos tras la promulgación de la Ley 3/2012

Resulta bastante evidente que la clave de la reforma laboral propugnada con la promulgación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el caso del Sector de Hostelería se traduce, entre otros aspectos, en una mejora de las condiciones para la rescisión de contrato entre la empresa y el empleado, ya sea en términos de lo que respecta a la cantidad a percibir en ese caso por el trabajador, así

como en la determinación de los supuestos válidos para que el despido pueda ser considerado como procedente.

En concreto, y sobre este último particular, la Ley indica que, para que pueda considerarse despido procedente, " la empresa tiene que demostrar una disminución de ventas durante 3 trimestres seguidos", no encontrando los empleadores mucha dificultad a la hora de demostrar tal condicionamiento, dado que el sector hostelero es posiblemente una de las actividades empresariales donde, aparte los condicionantes de la estacionalidad, es más viable el fraude fiscal. Bajo tales condiciones, el despido e entiende procedente, "con una indemnización al trabajador de 20 días/año trabajado".

Respecto a los convenios colectivos también se introducen novedades, disipándose la posibilidad de su prórroga indefinida al establecerse un plazo máximo de dos años para su renegociación. De no hacerse así, el convenio desaparecerá, rigiéndose posteriormente por el acuerdo laboral de ámbito estatal que resulte de aplicación, en el caso aquí considerado el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, ALEH en vigor, en la actualidad el V, o, en su defecto, por el Estatuto de los Trabajadores. Los convenios de empresa prevalecerán en todo caso sobre los convenios sectoriales.

La posterior promulgación del RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, tiene su pilar fundamental en la flexibilización del contrato de trabajo a tiempo parcial. Con este propósito introduce diversas modificaciones laborales que pretenden, por un lado, la flexibilidad en la organización de la jornada laboral y, por otro, potenciar una contratación estable de los trabajadores.

Las novedades más relevantes respecto al contrato a tiempo parcial en dicho RD-Ley 16/2013 empiezan ya con el hecho de que en el mismo contrato debe figurar el modo de distribución de las horas ordinarias conforme al convenio colectivo. Más concretamente, se regula la obligación de figurar el número de horas ordinarias de trabajo

al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su forma de distribución según, se indica ahora, lo previsto en convenio colectivo art.12.4.a) ET²⁰.

También desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias. Resulta éste un cambio llamativo, pues ha de tenerse presente que la Ley 3/2012, promulgada tan solo un año y medio antes, modificaba en este sentido el art. 12.4 ET, pudiendo los trabajadores a tiempo parcial hacer horas extraordinarias. Con la entrada en vigor del RD-Ley 16/2013 desde diciembre de 2013 los trabajadores amparados bajo un vínculo contractual conforme a la modalidad de tiempo parcial sólo podrán realizar horas extraordinarias en caso de fuerza mayor, de acuerdo con lo previsto en el art. 35.3 ET²¹.

Sólo podrá formalizarse un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, los cuales no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo. Por convenio colectivo podrá establecerse otro porcentaje máximo, pero éste no podrá ser en ningún caso inferior al 30% ni superior al 60%. Se adopta una diferenciación en cuanto al pacto de dichas horas, distinguiéndose entre las de realización obligatoria para el trabajador suscritas en el preceptivo contrato, y aquellas que se desarrollan de forma voluntaria, las cuales exclusivamente podrán ser ofrecidas por el empresario en aquellos contratos suscritos bajo la modalidad de duración indefinida. Un gran avance en esta materia viene dado porque el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de tres días.

Los tres convenios provinciales de hostelería en la Comunidad de Aragón también recogen dicha modalidad contractual en su articulado. Concretamente, el Convenio Hostelero de Huesca indica en su art. 22 que "en ningún caso se presumirán fijos los trabajadores/as que presten sus servicios en un período de tiempo inferior a seis meses en

²⁰ Cuyo tenor literal es que "el contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo".

²¹ Literalmente: "a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

la empresa, salvo que se repitiesen en temporadas, en cuyo caso se convertirán en fijos discontinuos según se establece en su regulación en este Convenio".

Por su parte, el art. 13.C) del Convenio Hostelero de Zaragoza en su artículo señala que "se establece la prohibición de cubrir un mismo puesto de trabajo mediante varios contratos a tiempo parcial de duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes. Se entenderá como mismo puesto de trabajo atendiendo a la categoría profesional y la sucesión de horarios entre los diversos contratos a tiempo parcial".

Y el Convenio Hostelero de Teruel, en su art. 26.b especifica que "se regirán por lo dispuesto en el artículo 12 de La Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo, con las siguientes excepciones:

- Se podrá concertar, cuando las horas a realizar no superen el 77 % de la jornada establecida en el presente Convenio, salvo lo previsto para la jubilación parcial.

- La distribución de la jornada, así como el horario de trabajo, en caso de no aparecer en el Contrato de Trabajo, la empresa deberá proporcionarlo por escrito al trabajador".

3.4. El papel desempeñado por las empresas de trabajo temporal (ETT)

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha sido tradicionalmente prohibida en España, según advirtieron la doctrina y la jurisprudencia con ocasión de las disposiciones sobre monopolio público de empleo y de interdicción general de la cesión de trabajadores²². Tal práctica de contratación llegaba a ser equiparada por los ordenamientos laborales con el tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

No obstante, lo anterior, no es menos cierto que en épocas más recientes la prohibición de la norma no se aplicaba de manera demasiado estricta, e incluso la

²² Véase, por ejemplo y entre otras, STS 9 febrero 1987.

jurisprudencia venía admitiendo su legalidad siempre que no tuvieran ánimo defraudatorio²³.

A raíz de las primeras medidas de reforma laboral introducidas por el RD 18/1993, de 3 diciembre, con posterior desarrollo en la Ley 10/1994 de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se derogaría el literal inicial del art. 43 ET, que declaraba ilícita, la cesión temporal de trabajadores cualesquiera que fueran sus títulos²⁴. Con ello se daba por finalizada la prohibición de que tuviera lugar cualquier cesión de mano de obra, hasta entonces presente en el ordenamiento laboral español.

Tal medida vino a significar, en la práctica, la legalización de la actividad de las denominadas empresas de trabajo temporal (ETT), que ya venían operando en otros países del entorno europeo desde unos 25 años atrás. Concretamente, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado -al igual que España- el Convenio 96 OIT, habían venido ya regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados podía canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta -sobre todo en el sector servicios- no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

Con la modificación introducida en el ordenamiento español se pretendía, por un lado, evitar los abusos de las agencias privadas de colocación y, por otro, cubrir la insuficiente capacidad de las oficinas públicas de colocación para responder a los requerimientos de determinados sectores laborales.

²³ Así, por ejemplo, en SSTSJ País Vasco de 24 febrero y 29 julio 1992.

²⁴ Estableciéndose, en relación con la cesión de trabajadores, que "1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. 2. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. 3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal".

Consecuencia de la legalización *de facto* de las ETT tras la reforma laboral, la Ley 14/1994, de 1 junio, procedió su regulación, en aras a potenciar la capacidad de creación de empleo (especialmente en el sector servicios), con garantías en cuanto al mantenimiento de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores cedidos, al tiempo que homologando la legislación española a la normativa comunitaria. La primera redacción introducida por esta norma sería posteriormente modificada por Ley 29/1999, de 16 julio.

Habida cuenta de hoy por hoy las ETT constituyen un camino importante para el acceso a la actividad laboral de un número importante de trabajadores, éstas tienen capacidad para concertar contratos en prácticas mediante los cuales poner a disposición de las empresas contratantes los trabajadores que éstas precisan, estableciendo bonificaciones por conversión de contratos de trabajadores en prácticas cedidos por una ETT en contratos indefinidos.

A los efectos del sector de hostelería, el marco jurídico de referencia al hablar de las ETT viene dado, como en el caso de otras actividades, por el RD 4/1995, de 13 enero, que desarrollaba la Ley 14/1994, que regula las empresas de trabajo temporal, el cual fue reformado por RD 417/2015, de 29 mayo, Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal. Asimismo, el V Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal.

A los efectos de la posible contratación de trabajadores en el sector a través de una ETT, el art. 16 de dicho RD 417/2015 establece cómo tendrá que ser el contrato entre aquélla y sus trabajadores. Este tipo de entidades son las únicas empresas autorizadas a contratar trabajadores sólo para ponerlos a disposición de otras empresas, no debiendo considerarse, por tanto, que de su actividad deriva una cesión ilegal de trabajadores. La responsabilidad subsidiaria de las empresas usuarias sólo operará cuando la garantía financiera sea insuficiente para cubrir las deudas, o será solidaria cuando se haya formalizado el contrato de puesta a disposición incumpliendo las reglas sobre supuestos permitidos de utilización o exclusiones prohibidas.

Hablando en términos de práctica empresarial, resulta frecuente y usual la recurrencia en el sector hostelero a las ETT para la contratación de trabajadores, al concluirse que es económicamente la opción más beneficiosa a la hora de demandar mano

de obra eventual o para actividades puntuales o de corta duración, razón por la que los empresas del sector estiman no conveniente emplear recursos en los procesos de selección, formalización del contrato y formación como los que supondría la contratación directa de un trabajador para cubrir necesidades correspondientes a períodos breves de tiempo.

De este modo, cuando una empresa hostelera ha de cubrir temporalmente un puesto de trabajo, suele recurrir a los servicios de una ETT y prefiere establecer con ésta una relación mercantil antes que suscribir un vínculo laboral directamente con el trabajador. No se puede olvidar a este respecto que la corta duración de los contratos con las ETT se debe a que sólo y exclusivamente se pueden realizar cuando se trate de obras o servicios determinados, o bien situaciones de interinidad por sustitución de un trabajador de la empresa cliente con derecho a reserva del puesto de trabajo (vacaciones, baja...), o circunstancias de la producción (por acumulación de tareas, etc.).

Entre las posibles modalidades de contratación tienen carta de naturaleza propia los denominados contratos de puesta a disposición, que son aquéllos celebrados entre la ETT y la empresa usuaria, y cuyo objeto no es otro que la cesión de trabajadores para prestar esos servicios temporales, sustentada en una relación mercantil entre empresas. Por esta vía se satisfacen necesidades de realización de unos servicios determinados en un tiempo establecido, pero cuya duración a la vez se desconoce, debido a esas circunstancias del mercado, o exceso de tareas del puesto de trabajo. Su duración está limitada entre los 3 y 6 meses.

Por otro lado, también existe la opción de los contratos laborales de duración temporal, que vienen a suponer que un trabajador esté contratado por la ETT con independencia si la empresa usuaria necesita sus servicios. El contrato vincula así a la ETT con el trabajador, bien sea de manera indefinida o temporal, no existiendo -a diferencia del contrato de puesta a disposición- un vínculo laboral entre el trabajador y la empresa que hace uso de la ETT, sino que se mantiene una relación de cesión de mano de obra, aunque ahora la empresa usuaria no deja de ser responsable de la salud laboral, control de la actividad laboral y seguridad del trabajador²⁵.

²⁵ Recientemente, la Sentencia TS (Social) de 4 mayo 2015 condenó a una ETT por no adoptar las medidas necesarias para impedir el accidente de una trabajadora, obligándola al pago de la correspondiente

Por lo que se refiere a retribuciones salariales, en el momento de la legalización de las ETT a través de la Ley 14/1994, a las mismas no les era de aplicación el convenio colectivo de la empresa usuaria en las condiciones de trabajo de éstas, sino que se regían por el propio ET o por el Convenio Colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal. Tal extremo se modificaría posteriormente a través de la Ley 29/1999, al establecer que "los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa usuaria".

De este modo, los empleados contratados a través de una ETT recibirán los mismos sueldos y complementos salariales que los trabajadores de plantilla que ocupen el mismo puesto en la empresa usuaria²⁶. Tal remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a las empresas usuarias que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las correspondientes retribuciones en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Así, las retribuciones las efectuará la ETT aunque el trabajador preste sus servicios en la empresa usuaria y bajo sus órdenes directas, con su organización, material, etc., pero aunque sea la ETT la que pague al trabajador, ha de hacerlo con el salario según el convenio de empresa o el convenio colectivo del sector de actividad que sean de aplicación

indemnización por considerar que no la había protegido "frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias", y añadiendo que "la empresa tiene que efectuar una vigilancia idónea sobre el cumplimiento por parte de los trabajadores de las normas de prevención".

Así las cosas, confirmando la doctrina de esa misma Sala de lo Social en STS 30 junio 2010, y reflejada en el art. 96.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, declara que "los codemandados (empresa de trabajo temporal y empresa usuaria) no han acreditado haber agotado toda la diligencia exigible, más allá de las exigencias reglamentarias para impedir el accidente".

²⁶ Ratificado en reiteradas ocasiones por la jurisprudencia. Por ejemplo, STS (Social) 22 enero 2009, rechazando la interpretación restrictiva de la Ley 29/1999, y fijando la obligación de pagar a los empleados gestionados a través de las ETT la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa usuaria.

a la usuaria. Sin perjuicio de lo anterior, pueden existir no obstante determinadas bonificaciones o percepciones extraordinarias de los que no se benefician los trabajadores de las ETT y sí los trabajadores de plantilla de la empresa usuaria. Por otra parte, la nómina final de un empleado que ha sido contratado a través de un ETT también puede ser de mayor cuantía que la de uno de plantilla, ya que se liquidan las vacaciones y las pagas extras mes a mes.

3.5. Comunicación del llamamiento entre empresas y trabajador en los contratos fijos discontinuos

Ni el V ALEH ni el Convenio colectivo de Restauración Colectiva hacen mención a este respecto, por lo que procede su análisis únicamente en los convenios provinciales y en el del grupo ARAMÓN.

En concreto, el Convenio de Hostelería de la provincia de Huesca indica (art. 22.6) que se debe llamar a los trabajadores fijos-discontinuos de forma fehaciente y por escrito con una antelación mínima de 15 días respecto al inicio del trabajo, siempre por orden de antigüedad dentro los grupos profesionales que existan en la empresa, y siempre que exista necesidad real para realizar el llamamiento. El trabajador, desde la recepción de la llamada, debe comunicar en el plazo máximo de 7 días su decisión de incorporarse y, si éste, habiéndose observado los requisitos señalados no se incorporara -salvo causa que lo justificase-, perdería la condición de fijo-discontinuo. Si se trata de un fijo-discontinuo a una temporada concreta (invierno o verano) y no se presentara para prestar sus servicios en la otra temporada (por ejemplo, verano si está adscrito a la temporada de invierno), se considerarán temporadas independientes y, en consecuencia, el trabajador no perderá su condición de fijo-discontinuo.

El Convenio de Hostelería de la provincia de Zaragoza establece, por su parte (art. 13.e).2) que el llamamiento a los trabajadores fijos-discontinuos debe realizarse de forma fehaciente y por escrito, pero en este caso bastando 7 días antes. En este Convenio tampoco se establece el período de respuesta por parte del trabajador, pero sí se señala que si éste no se incorpora a su puesto de trabajo pierde su condición de fijo-discontinuo (salvo causa de fuerza mayor justificada).

El Convenio de Hostelería la provincia de Teruel es más escueto, remitiéndose (art. 16) a las previsiones sobre el particular en el ET, norma que lo regula de forma genérica.

Por último, el Convenio del Grupo ARAMÓN señala que el llamamiento a los trabajadores se realizará con un mínimo de 15 días de antelación, aunque telefónicamente podrán ser llamados un mes antes, disponiendo aquéllos de 7 días para dar respuesta. De no presentarse al llamamiento, los trabajadores perderán su condición de fijos-discontinuos, deviniendo baja en la empresa por causa voluntaria. Los trabajadores serán llamados en rigor por orden de antigüedad.

3.6. Indemnizaciones por finalización de contrato temporal

La Ley 35/2010, de 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo determinó la indemnización por finalización de contratos temporales en 12 días de salario por año trabajado, si bien estableciendo un régimen transitorio para una aplicación progresiva, en cuya consecuencia los trabajadores han venido teniendo derecho a una indemnización en cuyo cálculo varía el número de días/año a tener en cuenta, en función de la fecha en la que se hubiese procedido a la formalización del contrato²⁷.

A nivel provincial, la nueva redacción del art. 49.1.c ET resulta más reciente que la de los Convenios de Huesca y Teruel. El oscense (art. 28) preveía una indemnización de 11 días por año de trabajo en 2014 y de 12 días en 2015, mientras que en el turolense (art. 26.I) se señalaban 10 días, salvo si el trabajador declinaba continuar, en cuyo caso se le aplica la indemnización legalmente prevista (12 días por año trabajado). Se trata, por tanto, de cifras totalmente desfasadas con respecto a la normativa laboral.

Caso diferente, en cierto modo también similar, es el del Convenio de la provincia de Zaragoza, en el que se establece (art. 13.F) que la indemnización será de 1 día de salario por cada mes trabajado. Dada la ausencia de referencia a indemnizaciones tanto en

²⁷ Así, tal indemnización será de 8 días/año para contratos firmados hasta el 31/12/2011, 9 días/año para contratos firmados entre el 1/1 y el 31/12/2012, 10 días/año para contratos firmados entre el 1/1 y el 31/12/2013, 11 días/año para contratos firmados entre el 1/1 y el 31/12/2014, y 12 días/año en los contratos firmados a partir del 1/1/2015.

el V ALEH, como en el convenio de empresa del Grupo Aramón se debe entender que las indemnizaciones son las reflejadas en el artículo 49.1.c ET anteriormente referido.

Finalmente, y para los trabajadores amparados por el Convenio de Restauración Colectiva, la indemnización por finalización de contrato temporal equivaldrá a 12 días de salario por año trabajado (art. 17.5).

3.7. Movilidad geográfica

Se entiende como movilidad geográfica aquella modificación de las condiciones de trabajo producida por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo en una localidad distinta y que conlleva, por tanto, un cambio de residencia.

A este respecto, el RD-Ley 3/2012 modifica en su art. 11 el art. 40 ET, facilitando la movilidad geográfica con la ampliación del ámbito de las causas, suprimiendo el control administrativo en los supuestos de movilidad geográfica de carácter colectivo e, incluso, al introducir la posibilidad de demora provisional de la movilidad por 6 meses. Conforme a ello, caben dos tipos de movilidad geográfica: a iniciativa del empresario y a iniciativa del propio trabajador.

En el caso de la movilidad geográfica a iniciativa del empresario caben, a su vez, varios supuestos, como son: a) la movilidad geográfica sustancial, que implica cambio de residencia del domicilio habitual del trabajador afectado y que a su vez puede dar lugar a un traslado o a un desplazamiento; b) la movilidad geográfica accidental o no sustancial, al no implicar tal cambio de residencia; y c) la movilidad prevista como sanción disciplinaria contemplada en algunos convenios colectivos.

Por lo que se refiere a la movilidad geográfica a iniciativa del trabajador, ésta puede tener lugar, por ejemplo, en supuestos en los que se trate de hacer efectivo el derecho a la salud de las personas con discapacidad, o cuando la causa es la violencia de género.

La actual redacción del art. 40 ET recoge como causas justificativas las técnicas, organizativas o de producción, ampliando así cuasi ilimitadamente dicho ámbito, que pasa

de unos objetivos concretos (como puede ser la de mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos para favorecer su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda), a una mera relación con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa o las contrataciones referidas a la actividad empresarial, es decir, la movilidad geográfica sólo se puede realizar por cualquier circunstancia relacionada con la empresa.

Lo anterior viene a significar que la consideración de una orden de movilidad geográfica como de traslado o de desplazamiento es independiente de la denominación dada por las partes. Si por la duración expresada no es posible calificarla como desplazamiento, la misma ha de ser considerada como un traslado²⁸.

Asimismo, para el cómputo del límite establecido para la existencia de desplazamiento se acumulan los diversos períodos en un tiempo de 3 años²⁹.

En relación con esta materia, de entre los convenios que sirven de referencia a este trabajo destaca el contenido del art. 21 del Convenio del Grupo ARAMÓN que, al hablar de "movilidad entre empresas", establece que ésta podrá producirse de forma voluntaria o ser temporalmente obligatoria.

En lo que se refiere a la movilidad voluntaria, deberá ser consentida por ambos actores de la relación laboral, e implica que el trabajador habrá de mantener la remuneración que tenía en la empresa de procedencia o ser igualada por parte de la empresa a la que se traslada, debiéndose mantener también su antigüedad.

Respecto a la movilidad obligatoria temporal, se requiere que la empresa de procedencia del trabajador no pueda garantizar el trabajo, y cuando la empresa receptora haya realizado el llamamiento de todo tipo de trabajadores fijos se podrá activar ésta modalidad bajo alguna de las situaciones que se relacionan: cierre de instalaciones por climatología adversa, por falta de afluencia de esquiadores o por trabajos coyunturales, o por situaciones extraordinarias de toda índole. Las empresas podrán entonces ordenar el

²⁸ STSJ País Vasco 25 septiembre 2001.

²⁹ STSJ Madrid 8 mayo 2001.

traslado de trabajadores a la empresa que los necesite, siendo el mismo de aceptación obligatoria cuando la distancia entre los centros de trabajo implicados sea igual o inferior a 75 kilómetros, y conservando el trabajador las condiciones de la empresa de procedencia excepto en lo concerniente a horario y jornada, que serán los de la empresa receptora.

4. JORNADA LABORAL Y PERMISOS

4.1. Jornada laboral

Conforme a lo establecido en la normativa de referencia³⁰, se entiende como jornada laboral el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el que fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses. Jurisprudencialmente, la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio³¹ y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador "se encuentra en su puesto de trabajo". La duración máxima de dicha jornada viene asimismo establecida en el art. 34 ET, fijándose en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual³².

Los diferentes convenios objeto de estudio promueven aquellas medidas necesarias de flexibilización del tiempo de trabajo de tal forma que facilitan el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los convenios provinciales adaptan así las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En tal sentido, y dados los característicos períodos de producción fija, los convenios autorizan la flexibilización de la jornada. En el caso del Convenio provincial de Huesca (art. 17), se permite para los trabajadores que no estén vinculados a la empresa mediante un contrato eventual o a tiempo parcial que, de una jornada anual de 1800 horas, 90 puedan

³⁰ En particular arts. 34 a 38 ET y RD 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

³¹ Sentencia 21 octubre 1994.

³² Habiendo sido enfatizada en diversas ocasiones por la jurisprudencia la versatilidad y amplitud del concepto de jornada. Así STS (Social), 6 marzo 2000, cuando señala que "el planteamiento del recurrente parte del error de considerar que el concepto de «jornada» es unívoco y coincidente con el de «jornada de trabajo»".

realizarse en una jornada semanal máxima de 45 horas, o 9 horas diarias. Evidentemente, las mismas deberán ser compensadas.

El Convenio de la provincia de Zaragoza (art. 25) establece que, para una jornada anual máxima de 1776 horas, durante 80 días se podrá flexibilizar la jornada laboral teniendo una duración como máximo de 45 horas a la semana o 9 horas diarias. Al igual que ocurre con el Convenio de la provincia de Huesca, esta medida no está permitida para trabajadores que presten sus servicios con contrato eventual o a tiempo parcial.

El Convenio provincial de Teruel (art. 15) no prohíbe, en cambio, la aplicación de ésta medida en función de la modalidad contractual, sino que únicamente señala que para una jornada anual de 1802 horas en caso de flexibilización se podrá trabajar como máximo 9 horas diarias.

En el ámbito de aplicación del Convenio colectivo del Grupo ARAMÓN (art. 25) se establece que para una jornada anual de 1787 horas la jornada ordinaria no puede sobrepasar las 9 horas y, en el caso de distribución irregular, que se pueden realizar un 10% de las horas del convenio de esta manera, pudiendo la jornada máxima semanal alcanzar las 48 horas y, durante la temporada de invierno, realizarse durante 6 días por semana, como máximo durante 12 semanas. Para aquellos trabajadores vinculados al Grupo mediante contrato de fijos-discontinuos, ese 10% de jornada de distribución irregular se calculará mensualmente y, como mucho, se realizará dicha jornada durante 8 semanas.

El Convenio de este Grupo también establece la división del tiempo de trabajo en temporada de explotación de invierno y temporada de fuera de explotación de invierno, aspecto éste que debe tomarse en consideración para la realización de los distintos tipos de trabajo y, en consecuencia, a efectos de los contratos para su realización.

A este respecto, una característica singular de las estaciones de esquí es su completa dependencia de la climatología, razón por la que es necesario enfatizar que las adversidades meteorológicas marcan a menudo la interpretación de conceptos como jornada de trabajo realizada y remuneración. Expresamente, el art. 43 del Convenio del

Grupo ARAMÓN señala las horas consideradas de trabajo en función de cuando se realiza el cierre de las instalaciones por adversidad climatológica durante la temporada invernal según la siguiente relación: a) en caso de cierre 45 minutos antes del inicio de la jornada, se considerará 1 hora trabajada; b) en caso de cierre a las 10, se considerarán 4 horas trabajadas; c) en caso de cierre a las 11, se considerarán 6 horas trabajadas; y d) en caso de cierre a las 12, se considerarán 7 horas trabajadas.

La jornada laboral en el Convenio de Restauración Colectiva (arts. 23 y 24) se fija en un máximo de 1800 horas anuales, con excepción de la provincia de Zaragoza, en donde se remite a su Convenio provincial de Hostelería, el cual fija dicho límite -tal y como se ha dicho- en 1776 horas. Este Convenio establece como principio la flexibilidad de la jornada, contemplando la posibilidad de que la jornada anual se distribuya en regular e irregular, fijando un máximo del 10% de la prestación laboral anual en distribución irregular. En virtud de dicha flexibilidad, la jornada podrá llegar a un máximo de 9 horas diarias, no siendo aplicable en ningún caso a aquellos trabajadores con prestación limitada por motivos de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, período de lactancia, trabajadores que presten sus servicios en horario nocturno y menores de edad. La prolongación de la jornada, en cualquier caso, deberá ser compensada con su correspondiente descanso, según acuerdo entre empresa y trabajador y, si no lo hubiera, se acumulará dicha compensación en días completos para ser disfrutados un máximo de 4 meses desde el inicio del horario flexible.

En la provincia de Huesca, y según la remisión que éste Convenio expresamente hace al provincial de Hostelería en su art. 17, en el caso del trabajo prestado de forma discontinua, la jornada no podrá tener más de dos períodos de prestación, con un mínimo de 3 horas cada uno, pudiendo ser de 2 siempre que la prestación de servicios se realice en el mismo lugar de residencia del trabajador.

También se hace remisión expresa al art. 24 del Convenio provincial de Zaragoza, al señalar que la fijación de horarios de trabajo se concertará de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Si se modificasen los horarios habituales, será obligatorio comunicarlo a dichos representantes y, en todo, caso se conocerán jornadas, turnos y descansos con una antelación mínima de 7 días. Este período podrá ser

excepcionalmente de 24 horas por imprevisto justificado, respetándose en todo caso el descanso semanal. Se fija el mecanismo de control de horarios para empresas con plantillas de 25 o más trabajadores mediante control mecánico, si la mayoría así lo solicita. Respecto a los descansos, cuando se realicen jornadas diarias de 6 o más horas, corresponderá un descanso de 15 minutos, que se computará como tiempo trabajado.

Dadas las características del sector, el Convenio establece la posibilidad de que las fechas establecidas como festivos no se disfruten en la jornada correspondiente, siendo en ese caso compensadas, bien con una percepción salarial superior, o trasladándose de común acuerdo a otras jornadas, o sumándose al período vacacional que corresponda. En relación a los descansos, el Convenio de Restauración Colectiva (art. 27) determina 2 días completos de descanso semanal, si bien podrán establecerse de forma no seguida, pero debiendo ajustarse el calendario laboral siempre que no exista un día fijo para ello, con el fin de que todos los trabajadores disfruten de un fin de semana de descanso mensual.

Como excepción y bajo determinadas circunstancias basadas en los períodos de trabajo punta, podrán realizarse jornadas de trabajo de 6 días y un único día de descanso semanal, siempre que la ocupación prevista del establecimiento supere el 85%, durante períodos no superiores a 10 días y procurando la rotación de los trabajadores. Los días de descanso que correspondan se disfrutarán según necesidades del trabajador, adicionando 4 horas por día de descanso que corresponda, en los 3 meses siguientes a estos períodos, procurando evitar que en dicho disfrute coincida más del 10% del personal. Si, por circunstancias imprevistas, este descanso debiera trasladarse a otras fechas, la empresa habrá de comunicar el cambio con una antelación mínima de 48 horas, siendo disfrutada la compensación en las 2 semanas inmediatamente siguientes.

En relación con el trabajo nocturno, la práctica muestra cómo una inmensa mayoría de establecimientos hosteleros, independientemente de su actividad, están abiertos de mañana o bien de tarde, siendo muchos menos los que lo están por la noche. Con todo, la consideración de la nocturnidad se encuentra incluida en los convenios, tanto a nivel salarial, con un complemento por tal concepto, como por el horario en el que se tiene tal consideración. Así, el Convenio provincial de Huesca (art. 9) considera horario nocturno el que se extiende desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente, estableciendo

además una subdivisión mediante la cual la cuantía por tal concepto es superior si se refiere al tramo entre las 0:00 y las 6:00 horas.

El Convenio provincial de Teruel considera nocturnidad ese mismo horario, pero sin subdivisión (art. 11), en tanto el de Zaragoza establece la consideración de nocturnidad únicamente para el trabajo que se realice entre las 0:00 y las 6:00 horas (art. 48). Por su parte, el Convenio del Grupo ARAMÓN considera nocturno el mismo tramo horario que Huesca y Teruel (art. 42).

Por lo que respecta a las horas extraordinarias, este último Convenio (art. 40) señala que no podrán ser obligatorias, y su retribución será superior con el múltiplo del 1,5 sobre el valor de la hora ordinaria, teniéndose en cuenta la misma proporción en caso de ser compensadas, debiendo tender la empresa a su acumulación para que puedan disfrutarse en jornadas completas y conjuntamente a los períodos de descanso semanal. Para los períodos de descanso de los trabajadores de este grupo podrán acumularse hasta 14 días, siempre mediante acuerdo de las partes. La distribución irregular de la jornada contempla que la compensación del exceso de horas realizadas (art. 31) con el siguiente orden de prioridad: "distribución irregular de la jornada, descanso semanal disfrutado, festivos no disfrutados, horas extras y vacaciones anuales".

El Convenio de Hostelería de la provincia de Huesca señala (art. 10) que las horas extraordinarias, se compensarán con períodos de descanso aplicando el múltiplo 1,5 sobre las horas de ésta naturaleza realizadas, o bien con una compensación económica a la que se le aplicará el 65% adicional sobre el precio de la hora normal. Dicho porcentaje es del 75% adicional al precio de la hora normal en el caso del Convenio del sector de la provincia de Zaragoza (art. 44). Por su parte, el Convenio de Hostelería de la provincia de Teruel determina (art. 10) una compensación fija de 10,04 € por hora extraordinaria, con independencia de la categoría profesional del trabajador.

En el ámbito del Convenio colectivo de Restauración Colectiva se debe destacar que el tiempo de trabajo sobrepasado se compensará con otro de descanso de la misma duración, considerándose que se debe remunerar como hora extraordinaria cuando el tiempo sobrepasado se haya producido en acciones de cierre y no sea compensado

trimestralmente (art. 22.2), y remunerándose en tal caso según las fórmulas establecidas en los convenios de hostelería provinciales.

4.2. Permisos

El Convenio provincial de Hostelería de Huesca recoge en su art. 21 la distinción entre permisos y licencias retribuidos y no retribuidos, mejorando únicamente respecto a lo contenido en el ET el permiso por nacimiento de hijo, que habrá de ser de 3 días laborales como mínimo. Al mismo tiempo se reconoce un permiso de 6 horas para asistencia sanitaria en centros públicos si dicha asistencia se prestase en la localidad, o 12 de horas si lo fuese en otra localidad a más de 50 kms. del domicilio. Con ánimo de fomentar la formación académica se señala que los trabajadores disfrutarán de los permisos necesarios para concurrir a exámenes "cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional". La referencia a permisos no retribuidos es únicamente para trabajadores inmigrantes, para posibilitar su residencia y trabajo en España.

El art. 31 del Convenio provincial de Zaragoza reconoce 3 tres días laborales por nacimiento de hijo y mejora hasta 5 días las licencias por matrimonio, fallecimiento o enfermedad grave si la distancia a recorrer para acudir al lugar en donde ocurra la contingencia es superior a 500 kms. También señala un permiso remunerado de 6 horas para acompañamiento de hijos menores al pediatra o para asistencia sanitaria propia, siempre que se trate de centros del sistema sanitario público. Como particularidad, dicho Convenio contempla en su art. 35 una "licencia retribuida por fidelidad y vinculación a la empresa", e incentiva así el cese voluntario a partir de los 59 años de edad, con un período de licencia de 2 meses para aquellos trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la plantilla, el cual será de 3 meses si la antigüedad es de más de 15 años, 4 meses si supera los 20, 5 meses si supera los 25, y 6 meses en caso de superarse los 30 años de servicios.

En relación con todo lo anterior, es requisito indispensable que el trabajador manifieste su petición de disfrutar el permiso con un mínimo de 15 días de antelación y que el disfrute tenga lugar con anterioridad al cese. Cuando el trabajador desee solicitar la jubilación parcial tendrá el mismo derecho, pudiendo disfrutarlo en una única vez o sobre el porcentaje de la jornada, en cuyo caso cada mes de permiso equivaldrá a 160 horas.

Al hablar de licencias retribuidas, el Convenio provincial de Teruel (art. 18) señala que 17 días en caso de matrimonio del trabajador, 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo, y lo mismo por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de parentesco, salvo que la circunstancia requiera desplazarse más de 200 kms., en cuyo caso se tendrá derecho a 5 días naturales retribuidos. También se señala que "por exámenes se tendrá derecho al tiempo indispensable" y, respecto a la atención médica, este Convenio señala 16 horas anuales, remitiéndose para el resto de supuestos a la norma de rango superior.

El Convenio del Grupo ARAMÓN establece (art. 32) al respecto de permisos y licencias retribuidas que, por nacimiento de un hijo, los trabajadores amparados por dicho Convenio tendrán derecho a 3 días de permiso remunerado, y 2 adicionales en caso de parto múltiple. También contempla 3 días por fallecimiento de familiares hasta segundo grado, y por enfermedad grave (asimilando a familiares las parejas de hecho debidamente registradas), remitiéndose sobre el resto de licencias al ET. El Convenio establece asimismo (art. 33) que los trabajadores podrán tener un máximo de 5 días de permiso no retribuido durante la temporada de nieve y un máximo de 2 meses durante la temporada de explotación fuera del invierno, debiendo en estos casos realizar la petición a la empresa con un mínimo de 7 días previos al período solicitado.

Al hablar de licencias retribuidas, el Convenio de Restauración Colectiva incluye una enumeración de permisos (art. 29), incluyendo 3 días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta de segundo grado, y por nacimiento de un hijo, que pueden ampliarse hasta 5 según la distancia que se deba recorrer. Asimismo, un día por cambio de domicilio, un día por matrimonio de familiares, y el tiempo indispensable para la realización de exámenes de enseñanza reglada, así como para el cumplimiento de deberes públicos inexcusables. Este Convenio también contempla 4 días de licencia remunerada cada año por nacimiento de hijo o fallecimiento cónyuge, hijos, hermanos y padres, que podrán acumularse a los referidos anteriormente sin superar un total de 6; un día para firma de documentos notariales relacionados con la adquisición o enajenación de la vivienda, o por matrimonio de hijos, matrimonio del propio trabajador, o por fallecimiento de parientes por consanguinidad de tercer grado; y, finalmente, un día calificado como de "asuntos propios" y que, como tal, no obliga a ninguna justificación.

5. CONSIDERACIONES FINALES Y CONCLUSIONES

Es fácil constatar cómo toda una concurrencia de factores y especificidades en las actividades del sector de hostelería hacen particularmente difícil la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores del sector. Así las cosas, horarios de finalización de jornada incierto e intempestivos, o el hecho frecuente de que los tiempos y jornadas de descanso disfrutados no coincidan con los de otros trabajadores u otras actividades no contribuyen a las relaciones sociales, y más si se tiene en cuenta la certeza de que cuantos más días festivos haya y mayor sea la concentración de público presente en cualquier evento, se elevará inmediatamente la intensidad del trabajo, agravando los problemas de conciliación. A lo anterior han de unirse además otras circunstancias vinculadas a la coyuntura económica actual, siendo en la práctica, y por ejemplo, el exceso de mano de obra una dificultad particularmente relevante a la hora de plantear el respeto a la duración de las jornadas.

Todo lo expuesto hace que, profesionalmente hablando, el de hostelería no sea un sector demasiado atractivo, máxime cuando no es plausible esperar que los problemas laborales del mundo hostelero se superen hasta que no haya una recuperación económica de todos los sectores, para que de ésta manera, cuando se oferte un puesto de trabajo, la demanda del mismo no sea tal que siempre haya trabajadores dispuestos a renunciar a sus derechos fundamentales para tener un puesto de trabajo. Esto es así por cuanto parece, sin duda, muy aventurado confiar en que consideraciones éticas puedan garantizar el respeto a tales derechos. Y más aún cuando dicha falta de respeto a los derechos esenciales de los trabajadores se produce con frecuencia de manera que resulta prácticamente indetectable por los mecanismos de control que actualmente utiliza la Inspección de Trabajo.

Pormenorizando en el caso aragonés, y en línea con lo anterior, se constata que existen prácticas tales como la imposición del disfrute anticipado de vacaciones, pues en invierno, cuando no hay nieve, amparándose exclusivamente en la conveniencia del empresario y dado que 15 días del período vacacional pueden ser determinados a elección de empresa, al tiempo que considerando que un número abrumador de contratos son temporales, se obliga a coger ese período de vacaciones. Todo ello amén de que se persuade a la plantilla alegando razones tales como "que el esfuerzo se ha de realizar entre

todos", dado que el control de la climatología es algo ajeno a ambas partes y subliminalmente se lanza el mensaje de que quien se muestre más colaborativo es más fácil que repita la temporada siguiente. Lo mismo ocurre en verano, principalmente en el mes de julio, si la climatología no es la normalmente esperada para esas fechas, si bien en este caso suele ser menos frecuente que se dé una situación como la descrita para la temporada invernal.

En otro orden de cosas, se están llevando a cabo esfuerzos considerables en materia de formación y especialización por parte de federaciones empresariales y centrales sindicales, confiando en que tales esfuerzos redunden en mejoras trasladadas al cliente en términos de una mejor calidad del servicio, mayor percepción de profesionalidad en su prestación, mayor distinción en el trato recibido y, en definitiva, una mejora de los resultados de la prestación laboral, que también tendría su incidencia en el precio pagado por los clientes o usuarios de los establecimientos. No obstante, aún es una creencia muy arraigada entre el público en general, e incluso entre los propios integrantes del sector hostelero en particular, suponer que apenas es necesaria la preparación previa ni la especialización de los trabajadores para la realización de un buen número de tareas. Aunque no se trata de una creencia exclusiva en el caso del sector hostelero (puesto que también se da en otras actividades, como el comercio, la construcción, etc.), tiene en éste una clara repercusión, al llevar a considerar como una opción relativamente fácil la de poder trabajar en él en el caso de no encontrar otros empleos más atractivos que no requieran cualificación.

Lograr una mayor profesionalidad en el sector y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo pasa necesariamente por una unidad de criterio a la hora de negociar los correspondientes convenios colectivos de aplicación, independientemente de su ámbito o alcance, y dentro de las posibilidades ofrecidas por el actual marco legislativo laboral. De este modo, podría calificarse como de imprescindible garantizar que a los trabajadores se les remunere de una forma justa y adecuada, así como que lleven a cabo sus tareas conforme a unos horarios cuya concreción sea escrupulosamente respetada, prestando sus servicios dentro de un contexto que contemple un horizonte laboral estable a medio y largo plazo, respaldado por el debido control ejercido por parte de los organismos a los que corresponde. Todo ello a fin, por

ejemplo y en particular, de que aquellos trabajadores que repiten temporada tras temporada gocen de mayor seguridad en sus empleos, pasando a ser fijos de plantilla sin más consideraciones. En este mismo sentido, cabe sugerir, igualmente a modo de ejemplo, la conveniencia de una modificación legal para que los despidos tengan que verse legitimados demostrando pérdidas de beneficios al menos durante un ejercicio económico completo.

Es plausible esperar que bajo estas condiciones se lograría revestir al sector hostelero de un atractivo laboral del que hoy por hoy carece, consiguiendo que aquellos trabajadores con proyección de futuro para continuar en un mismo lugar de trabajo puedan formarse y ofrecer un buen servicio. En definitiva, el objetivo no sería otro que el de que tanto empresarios como, en particular trabajadores cambien su percepción y consideren hostelería como un sector laboral de presente y futuro para desarrollar sus carreras profesionales y no sólo como una mera ocasión puntual o sucesión de ocasiones puntuales para ganarse la vida, viéndose sometidos a frecuentes cambios de empresa y ubicación, y sin ninguna seguridad en el futuro. Esto también sería positivo para las empresas, pues aunque inicialmente pueda temerse que cualquier variación al alza del precio -que la mejora del servicio permitiría- podría repercutir en una disminución de clientes, no es menos cierto que determinados servicios hosteleros se consideran atractivos y deseables, y los clientes están dispuestos a pagar precios razonablemente altos por servicios de calidad.

A modo de comentario o conclusión final, cabe sugerir que, dada la importancia y carácter estratégico de la hostelería tanto a nivel nacional como aragonés, la actuación del legislador en general articulando mecanismos que incidan directamente en la protección de los trabajadores vinculados con contrato temporal, así como la de la Autoridad Laboral en particular aumentando la vigilancia con mecanismos que permitan controlar horarios de finalización, el número de horas realizadas, el cumplimiento de los descansos, etc., contribuiría notablemente a la protección del trabajador, logrando paulatinamente que aumente el atractivo del sector tanto para los profesionales actuales como de cara a la incorporación de nuevos trabajadores con mayor grado de formación y especialización. El resultado final serían toda una serie de mejoras necesarias y beneficiosas para la totalidad de integrantes del sector hostelero.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía utilizada y de referencia

ARBONÉS LAPENA, H.I.: “Puntos críticos de la reforma laboral introducidos por el RD Ley 3/2012”, *Jurisdicción Social*, núm. 118, 2012.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN (CESA): *Informe sobre la situación económica y social de la Comunidad Autónoma de Aragón. Año 2003*, Zaragoza (Consejo Económico y Social de Aragón), 2004.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: “La apuesta por la formación permanente: realidad y perspectivas en cuanto a incorporación y permanencia en el empleo en un contexto socioeconómico hostil”, en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la reforma laboral de 2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: “La formación profesional: pieza clave para la conciliación laboral y familiar”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ PRIETO, M. y CABEZA PEREIRO, J. Coords.): *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Albacete (Bomarzo), 2012.

GOBIERNO DE ARAGÓN: *Datos básicos de Aragón*, Zaragoza (Gobierno de Aragón), 2013.

GOBIERNO DE ARAGÓN: *Observatorio del Mercado de Trabajo*, Zaragoza (Gobierno de Aragón), 2014.

MONTERDE GARCÍA, J.C.: “Notas históricas sobre el origen y desarrollo legal de las empresas de trabajo temporal”, *Diario de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 2431.

MONTOYA MELGAR, A.: *Comentario a la Reforma Laboral 2012*. Pamplona (Civitas), 2012.

PRECIADO DOMÉNECH, C.H. Y PURCALLA BONILLA, M.A.: “Flexibilidad de tránsito o interna en la reforma laboral de 2012 (RD Ley 3/2012)”, *Actum Social*, núm. 61, 2012.

ROQUETA BUJ, R.: *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, Palma de Mallorca (Servicio de Publicaciones de la Universidad de las Islas Baleares), 2005.

Webgrafía utilizada y de referencia

Confederación de Empresarios de Aragón (<http://www.crea.es/inicio.htm>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Fundación Economía Aragonesa (www.fundear.es). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Instituto Aragonés de Fomento (<http://www.iaf.es/>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Instituto de Empleo - Servicio Público de Empleo Estatal (www.inem.es). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es/>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (<http://www.empleo.gob.es/index.htm>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Plan diferencial de promoción turística de Aragón 2012-2015 del Gobierno de Aragón (www.aragon.es/). Fecha de última consulta 01/06/2016.

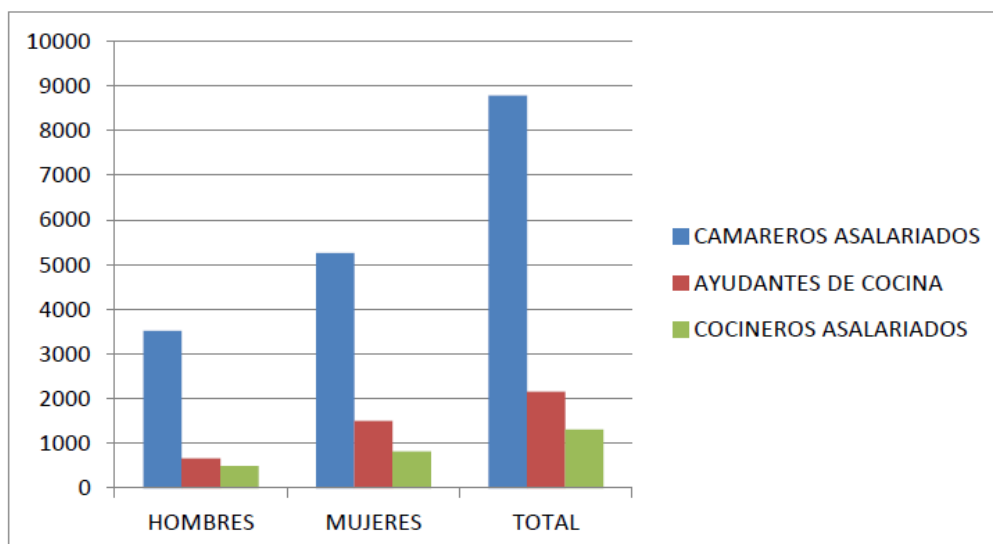
Turismo de Aragón (<http://www.turismodearagon.com/es/>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

ANEXOS:
ESTADÍSTICAS LABORALES BÁSICAS SOBRE EL SECTOR DE HOSTELERÍA
EN ARAGÓN

Anexo I**Ocupaciones con mayor contratación de extranjeros en el sector de hostelería de Aragón (2014)**

(datos del Observatorio de Trabajo del Gobierno de Aragón)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CAMAREROS ASALARIADOS	3521	5260	8781
AYUDANTES DE COCINA	664	1503	2167
COCINEROS ASALARIADOS	492	822	1314

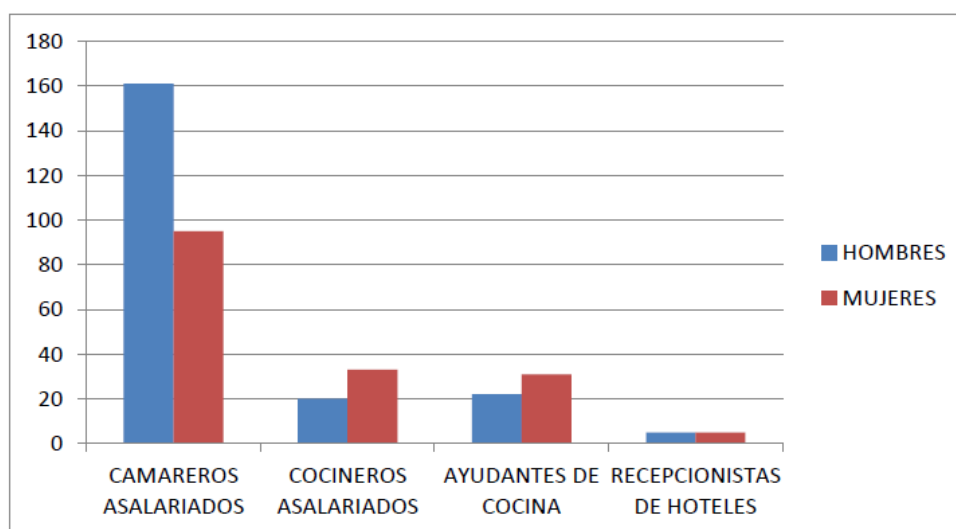


Anexo II

Ocupaciones con mayor contratación, según géneros, para discapacitados en el sector de hostelería de Aragón (2014)

(datos del Observatorio de Trabajo del Gobierno de Aragón)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CAMAREROS ASALARIADOS	161	95	256
COCINEROS ASALARIADOS	20	33	53
AYUDANTES DE COCINA	22	31	53
RECEPCIONISTAS DE HOTELES	5	5	10



Anexo III

Ocupaciones más solicitadas por los demandantes de empleo inscritos en las oficinas del Instituto Aragonés de Empleo en el sector de hostelería de Aragón (2014)

(datos del Observatorio de Trabajo del Gobierno de Aragón)

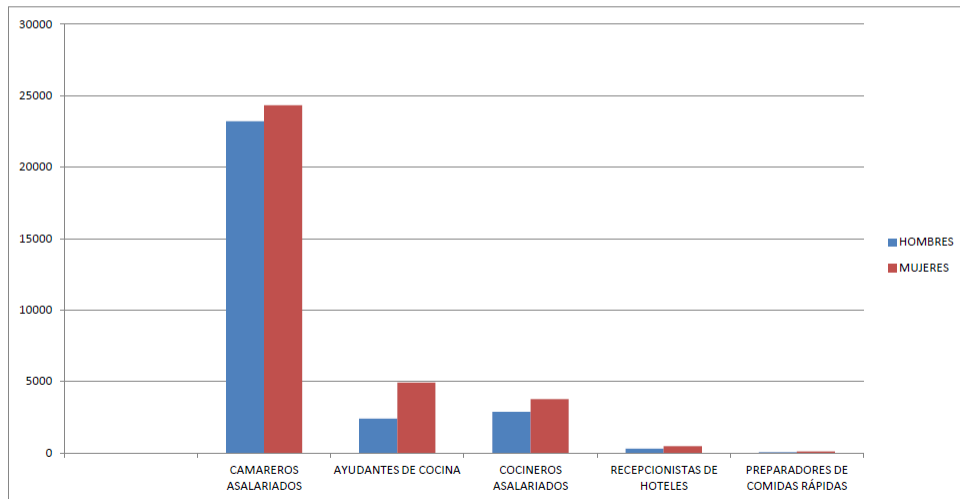
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
CAMAREROS	5.556	8.540	14.096	39,42	60,58
COCINEROS EN GENERAL	1.635	5.709	7.344	22,26	77,74
PINCHES DE COCINA	1.207	5.813	7.020	17,19	82,81
CAMAREROS DE PISOS	76	5.779	5.855	1,3	98,7
CAMAREROS DE BARRA	934	1.416	2.350	39,74	60,26
RECEPCIONISTA DE HOTEL	394	1.170	1.564	25,19	74,81
AYUDANTES DE SERVICIO (HOSTELERIA)	111	532	643	17,26	82,74
LENCEROS, LAVADORES Y PLANCHCADORES (HOSTELERIA)	28	464	492	5,69	94,31
CAMAREROS DE SALA	220	176	396	55,56	44,44
PLANCHISTAS	59	111	170	34,71	65,29
GOBERNANTES	4	154	158	2,53	97,47
REPOSTEROS Y PASTELEROS (HOST)	43	89	132	32,58	67,42
BÁRMANES	75	35	110	68,18	31,82
JEFES DE COMEDOR	76	25	101	75,25	24,75
JEFES DE COCINA	74	24	98	75,51	24,49
GERENTES DE CAFÉS CON MENOS DE 10 TRABAJADORES	55	37	92	59,78	40,22
PREPARADORES DE CÁTERING	24	63	87	27,59	72,41
CONSERJES DE HOTEL	66	17	83	79,52	20,48
CAMAREROS Y COCINEROS PROPIET.	45	32	77	58,44	41,56
GERENTE DE RESTAURANTE CON MENOS DE 10 TRABAJADORES	42	32	74	56,76	43,24
PREPARADORES DE PIZZA	36	32	68	52,94	47,06
PREPARADORES DE PRECOCINADOS Y COCINADOS	16	44	60	26,67	73,33
CAJEROS DE CASINO Y BINGO	21	30	51	41,18	58,82

Anexo IV

Ocupaciones más contratadas (50 o más contratos) en el sector de hostelería de Aragón (2014)

(datos del Observatorio de Trabajo del Gobierno de Aragón)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRE	% MUJERES
CAMAREROS ASALARIADOS	23.220	24.338	47.558	48,82%	51,18%
AYUDANTES DE COCINA	2.403	4.919	7.322	32,82%	67,18%
COCINEROS ASALARIADOS	2.873	3.749	6.622	43,39%	56,61%
RECEPCIONISTAS DE HOTELES	280	478	758	36,94%	63,06%
PREPARADORES DE COMIDAS RÁPIDAS	43	111	154	27,92%	72,08%

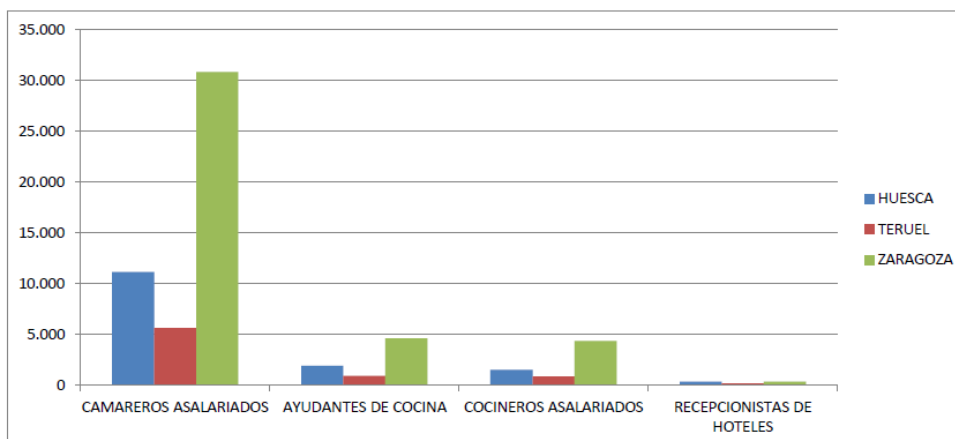


Anexo V

Ocupaciones más contratadas (100 o más contratos), por provincias, en el sector de hostelería de Aragón (2014)

(datos del Observatorio de Trabajo del Gobierno de Aragón)

	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA	TOTAL
CAMAREROS ASALARIADOS	11.135	5.605	30.818	47.558
AYUDANTES DE COCINA	1.867	874	4.581	7.322
COCINEROS ASALARIADOS	1.493	812	4.317	6.622
RECEPCIONISTAS DE HOTELES	321	132	305	758



Anexo VI

Ocupaciones más contratadas (100 o más contratos), por grupos de edad, en el sector de hostelería de Aragón (2014)

(datos del Observatorio de Trabajo del Gobierno de Aragón)

	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 44 AÑOS	45 AÑOS O MAS	TOTAL
CAMAREROS ASALARIADOS	12.535	28.366	6.657	47.558
AYUDANTES DE COCINA	1.129	4.131	2.062	7.322
COCINEROS ASALARIADOS	745	3.521	2.356	6.622
RECEPCIONISTAS DE HOTEL	106	569	83	758

