



universidad
de león

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en Turismo
Curso 2018 /2019

**SOLUCIONES A LA PRECARIEDAD EN LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DE HOSTELERÍA EN CASTILLA Y LEÓN**
(SOLUTIONS TO PRECARIOUSNESS IN HOSTELRY COLLECTIVE
AGREEMENTS OF CASTILE AND LEON)

Realizado por el Alumno D^a Alicia Marcos García

Tutelado por la Profesora D^a Henar Álvarez Cuesta

León, 12 de julio de 2019

ÍNDICE

1. RESUMEN	4
2. OBJETO DEL ESTUDIO	5
3. INTRODUCCIÓN	6
4. METODOLOGÍA	8
5. SECTOR HOSTELERO	9
5.1 SITUACIÓN ACTUAL	9
5.3 EVOLUCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA	11
5.4 EL EMPLEO EN HOSTELERÍA	12
5.5 REGULACIÓN LABORAL	14
6. CONDICIONES LABORALES	20
6.1 PRECARIEDAD LABORAL EN HOSTELERÍA	21
6.1.1 Tasa de temporalidad	23
6.1.2 Tipologías contractuales que precarizan el sector	24
6.1.2.1 Contratos temporales	24
6.1.2.2 Contrato de Obra y Servicio.....	27
6.1.2.3 Contrato eventual por circunstancias de la producción	27
6.1.2.4 Contrato de interinidad.	28
6.1.2.5 Otras tipologías contractuales que precarizan el sector hostelero	29
6.1.3 Externalización de las actividades	34
7. SOLUCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	36
7.1 CONCEPTO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN	36
7.2 ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE HOSTELERÍA	37
7.2.1 Justificación de elección	37
7.2.2 Comparativa de convenios	38
8. CONCLUSIONES	42
9. RECURSOS UTILIZADOS	44
10. ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 5. 1 TOTAL DE ESTABLECIMIENTOS SEGÚN LA TIPOLOGÍA EN ESPAÑA	9
TABLA 5.2 TOTAL DE EMPLEADOS EN 2017 SEGÚN ESTABLECIMIENTOS	13
TABLA 7.3 RETRIBUCIONES PRIMERA ÁREA FUNCIONAL	40
TABLA 7.4 RETRIBUCIONES SEGUNDA ÁREA FUNCIONAL	41
TABLA 7.5 RETRIBUCIONES TERCERA ÁREA FUNCIONAL.....	41
TABLA 7.6 RETRIBUCIONES CUARTA ÁREA FUNCIONAL	41
TABLA 7.7 RETRIBUCIONES QUINTA ÁREA FUNCIONAL.....	41
TABLA 7.8 RETRIBUCIONES SEXTA ÁREA FUNCIONAL.....	42
TABLA 10.9EVOLUCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE RESTAURACIÓN	47
TABLA 10.10 EVOLUCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO.....	47
TABLA 10.11 CONTRATOS EN HOSTELERÍA.....	48

ÍNDICE GRÁFICOS

GRÁFICO 5.1TIPOLOGÍA DE ESTABLECIMIENTOS TURÍSTICOS EN ESPAÑA	10
GRÁFICO 5.2EVOLUCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE RESTAURACIÓN.....	11
GRÁFICO 5.3EVOLUCIÓN DE ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS EN ESPAÑA.....	12
GRÁFICO 6.4TASA DE TEMPORALIDAD.....	23
GRÁFICO 6.5COMPARATIVA DE JORNADAS LABORALES EN HOSTELERÍA	33
GRÁFICO 7.6 VIAJEROS Y PERNOCACIONES EN CASTILLA Y LEÓN	37
GRÁFICO 10.7 CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	47

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 6.1 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	35
--	----

1. RESUMEN

La hostelería es uno de los principales motores económicos del país y, en consecuencia, se posiciona como la tercera industria nacional más generadora de empleo. Por ello, es importante una adecuada legislación laboral para evitar las causas actuales de precariedad y desigualdad instauradas actualmente en el sector.

En el presente Trabajo Fin De Grado se describe la situación actual laboral junto las causas de precariedad y las posibles soluciones que se desarrollan en los convenios colectivos, prestando especial atención a las cláusulas de los convenios de León, Burgos y Salamanca

ABSTRACT:

Hostelry is one of the main economic engines of the country, and, consequently, it is positioned as the third most employment-generating national industry. Therefore, appropriate regulation is important to avoid the current causes of precariousness and inequality currently established in the services sector,

This final project describes the current work situation with the precariousness causes and the possible solutions that are studied in collective agreements, paying special attention to the clauses of the agreements of León, Burgos and Salamanca.

PALABRAS CLAVE: hostelería, empleo, trabajador, negociación colectiva, convenio laboral, legislación laboral, precariedad.

KEYWORDS: hostelry, job, employee, collective agreement, labour law, employment contract, precariousness.

2. OBJETO DEL ESTUDIO

Actualmente el turismo y en consecuencia la hostelería, son de los sectores que más empleos generan a corto plazo en nuestro país. Por este motivo, se ha generalizado la preocupación por la legislación laboral en este sector debido a la conocida precariedad a la que se ven sometidos algunos de los trabajadores que forman parte del sector.

Con la elaboración del presente documento, se persigue principalmente visualizar la importancia de una legislación laboral actualizada y coherente dentro del sector servicios. Además, se pretende descubrir diversos objetivos secundarios que se enumeran a continuación:

1. Conocer detalladamente la situación actual del subsector hostelero: tipos de establecimientos que lo conforman; la evolución de la cifra de restauración y de alojamiento y los puestos de trabajo que genera.
2. Reflejar la evolución de la historia de la legislación laboral en España, detallando las mejoras introducidas en cada nuevo documento hasta la actualidad.
3. El objetivo del segundo apartado del presente trabajo es presentar las principales causas que convierten a la hostelería en un sector precario.
4. Analizar varios aspectos de tres de los convenios colectivos de la comunidad castellano y leonesa con el fin de encontrar similitudes y diferencias laborales.

3. INTRODUCCIÓN

El turismo, como tal, es un fenómeno relativamente reciente, aunque parezca una práctica inherente a la condición humana. La palabra turismo emana del inglés “tourism”. Dicho vocablo vio la luz en 1838 gracias a la obra de Stendhal “Mèmoires d’un touriste” (Guerra, 2014). Aunque el desplazamiento de personas a lo largo de la geografía mundial ha existido desde el principio de los tiempos, pero motivado por diferentes razones: bélicas, políticas, religiosas, en búsqueda de tierras fértiles en las épocas nómadas...

La Organización Mundial del Turismo define el turismo de la siguiente forma: “fenómeno social, cultural y económico relacionado con el movimiento de las personas a lugares que se encuentran fuera de su lugar de residencia habitual por motivos personales o de negocios/profesionales”(Organización Mundial del Turismo, 2008).

La eclosión del turismo se comienza a manifestar en el siglo XX, con la llegada del turismo de masas al Occidente Europeo, entre ellos nuestro país. España posee un atractivo especial debido a una serie de factores: geografía, clima, historia, costumbres... La cifra de visitantes comenzó a incrementarse exponencialmente a partir de los años 50, lo que derivó en una preocupación generalizada acerca de aspectos básicos de control de este: administración, seguimiento y regulación.

Esto conllevó la creación de una estructura encargada de gestionar este fenómeno multidisciplinar, sentando sus bases principalmente en una regulación legal inmediata, dando lugar a dos normas consideradas el fundamento de la Legislación Turística actual: Ley de Competencias de 1964 y el Estatuto Ordenador de Empresas y Actividades, encargadas del establecimiento del marco legal del turismo junto otras disposiciones encargadas de regular las empresas turísticas.

A raíz de la Constitución Española en 1978, el panorama turístico se transforma considerablemente. Según el artículo 148.1.18 de la Constitución Española, el Estado confiere la competencia del turismo a las Entes Territoriales: Comunidades Autónomas y Entes Locales. (Muñoz, 2003)

Desde este momento, cada Comunidad Autónoma asume las competencias en exclusiva sobre los temas turísticos. Aunque durante una época, coexistieron ambas regulaciones (estatales y autonómicas), es decir, la regulación estatal se convierte en Derecho supletorio de las regulaciones que no han sido completadas por algunas comunidades autónomas.

Con la entrada de España en la Unión Europea, las leyes tuvieron que adoptar novedades respecto a ciertos temas que estaban sin legislar como: viajes combinados, el overbooking aéreo, etc.

La elección del tema se debe al interés despertado en la asignatura de Derecho Laboral del Turismo impartida durante el tercer año.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración de este Trabajo Fin de Grado se ha seguido una metodología basada en fuentes de información secundarias que se encuentran a lo largo del texto y en el apartado bibliográfico. Principalmente se han utilizado:

- Artículos académicos. Se han utilizado textos especializados en derecho y turismo rescatados de Dialnet u otras Universidades Españolas. Todos estos se han sometido a un análisis exhaustivo y contrastado con el fin de extraer las ideas principales y extrapolarlas al presente trabajo.
- Textos legales. Se ha llevado a cabo una búsqueda tanto en el Boletín Oficial del Estado como los Boletines Oficiales provinciales de varias comunidades. El objetivo era encontrar la información que emana directamente de la legislación.
- Información online de Instituciones Oficiales, tales como: la Organización Mundial del Turismo (OMT), Instituto Nacional de Estadística, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Turespaña, Comisiones Obreras (CC.OO).
- Otras fuentes: artículos de prensa, blogs que tratan temas relacionados con el derecho laboral y webs turísticas.

Para la elaboración del presente trabajo y con el objetivo de acreditar la información teórica, se han utilizado datos estadísticos extraídos del Instituto Nacional de Turismo o del Anuario de Hostelería de 2018.

A partir de la información consultada se ha gestado este Trabajo Fin de Grado. Se ha conseguido demostrar la importancia de la legislación laboral en el turismo.

5. SECTOR HOSTELERO

5.1 SITUACIÓN ACTUAL

La hostelería representa una parte importante del sector turístico, se podría definir como las actividades económicas consistentes en la prestación de servicios de alojamiento y restauración.

El sector hostelero es un subsector económico dentro de la actividad turística. El cual, a su vez, se subdivide en dos grandes grupos que posteriormente se desglosan en tipos de establecimientos:

- Servicios de comidas y bebidas (restauración).
 - Restaurantes y puestos de comidas.
 - Establecimientos de bebidas. (Bares).
 - Establecimientos de colectividades y catering.
- Servicios de alojamiento
 - Hoteles
 - Alojamientos de corta estancia (apartamentos y casas rurales),
 - Campings y aparcamientos para caravanas
 - Otros alojamientos (residencias, albergues...)

España posee más de 300000 establecimientos hosteleros. Dentro de este subsector, los establecimientos de comidas y bebidas son los que más representación tienen en la cuota de mercado. A continuación se verán gráficamente los totales de locales que conformaban el sector hostelero en 2017. (Instituto Nacional de Estadística, 2019)

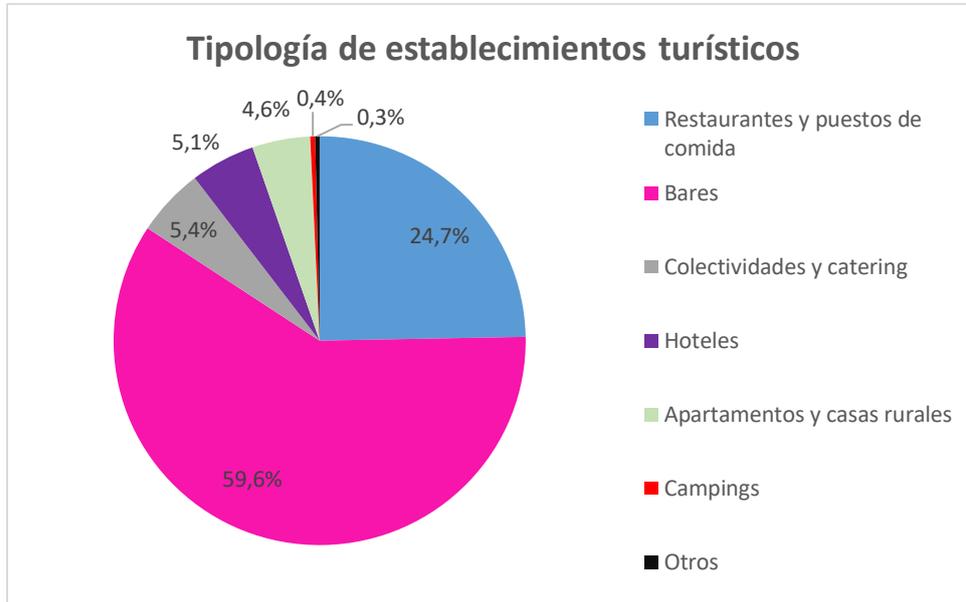
Tabla 5. 1 Total de establecimientos según la tipología en España

TIPO DE ESTABLECIMIENTO	Total de locales
Restauración	277539
Restaurantes y puestos de comida	76492
Establecimientos de bebidas	184430
Colectividades y catering	16617
Alojamiento	32086
Hoteles	15737
Apartamentos y casas rurales	14091
Campings	1183

Otros	1075
Total	309625

Tabla 1. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Turismo

Gráfico 5.1 Tipología de establecimientos turísticos en España



Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Turismo

Este ha contribuido positivamente en la formación e incremento del PIB Turístico. Esta aportación ha logrado conservarla a lo largo de los años, a pesar del tiempo, los ciclos económicos y la aparición de nuevas actividades económicas¹.

La crisis económica afectó a este sector pero en menor medida que al resto, de hecho a partir del 2008 el crecimiento constatado del sector superó al nacional.

El sector turístico es, sin duda, el que más peso tiene dentro del conjunto del PIB Turístico. Contribuye con un 7,2% dentro del total de las aportaciones del sector turístico, un 5,5% pertenece a las actividades de restauración y un 1,7% proceden de los alojamientos turísticos.

Los últimos datos anuales publicados en el Anuario de Hostelería pertenecen al 2017 y estos constatan un ritmo de crecimiento inferior al de 2016, pero la cifra de negocio

¹ Hostelería de España. (2018). *Anuario de la hostelería de España 2018*.

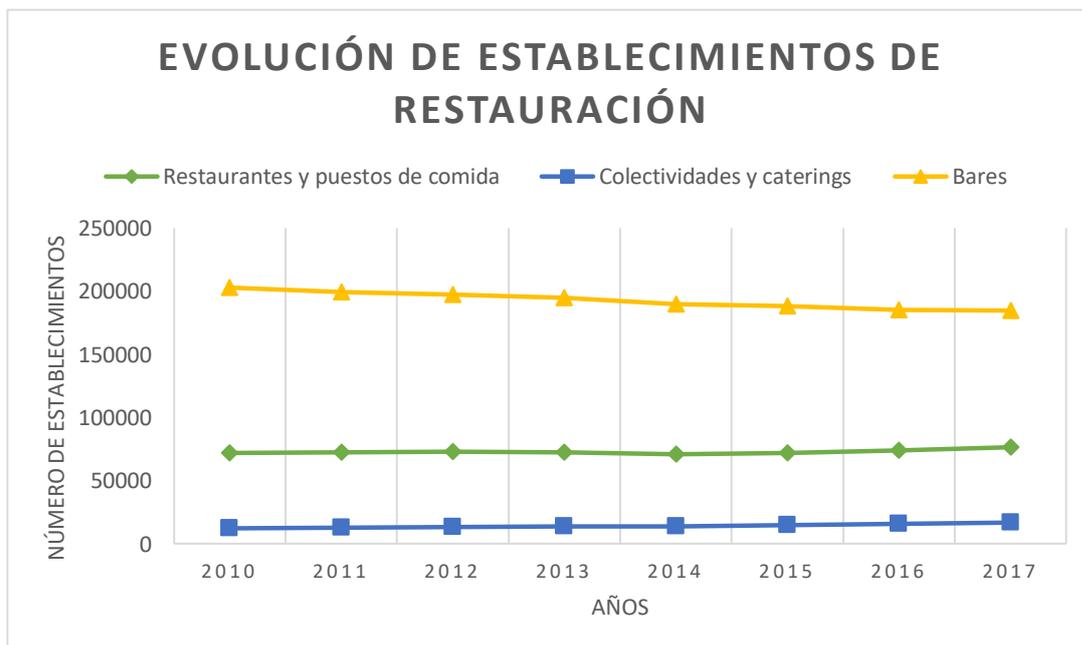
aumentó en un 4,7%, con un leve crecimiento del empleo que veremos más adelante y una estabilidad similar de los precios respecto a años anteriores.

5.2 EVOLUCIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMIDAS Y BEBIDAS

Los establecimientos de comidas y bebidas son los que mayor representación tienen dentro del subsector hostelero, ya que aportan un 5,5% al PIB. En el gráfico adjunto desagregamos dicha actividad en tres: restaurantes y establecimientos de bebida; bares y colectividades y caterings.

Según el *Anuario de Hostelería-2018* hasta el 2010 la tendencia se mantuvo en constante crecimiento pero en ese año la inclinación comenzó a ser descendente. Esto se debe principalmente al declive del número de bares; en el gráfico inferior vemos que el 2010 la cifra de bares superaba los 200.000 y el descenso es ligero pero continuo hasta el 2017. Mientras que los otros dos segmentos (restaurantes y colectividades y caterings) han ido creciendo progresivamente.

Gráfico 5.2 Evolución de establecimientos de restauración

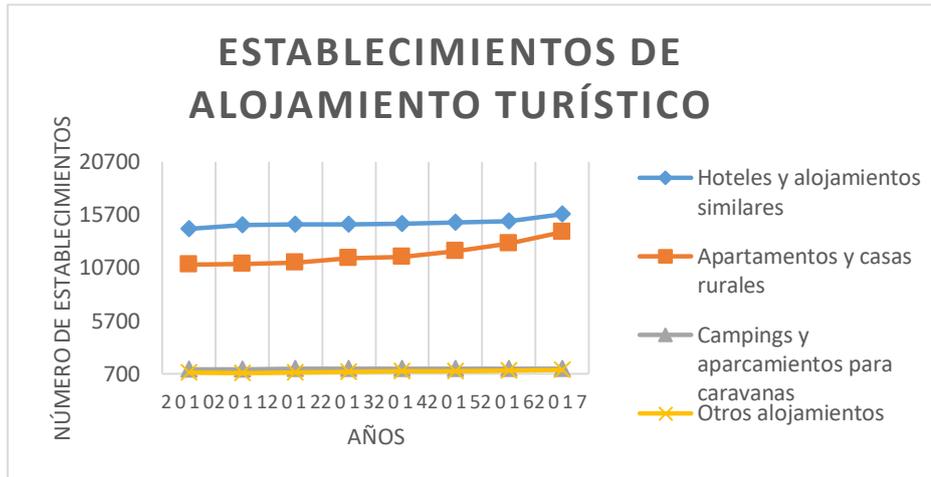


Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Turismo

5.3 EVOLUCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA

La rama de la actividad turística de alojamientos sigue una tendencia ascendente. La principal segregación corresponde a los hoteles y alojamientos similares.

Gráfico 5.3 Evolución de alojamientos turísticos en España



Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Turismo

Desde comienzos del desarrollo del turismo como actividad, los hoteles ocuparon los primeros puestos pero los cambios de hábitos de los turistas/consumidores/clientes están repercutiendo en la elección de la tipología relegando a un segundo plano al alojamiento por excelencia, los hoteles. Actualmente, los turistas optan por apartamentos de alquiler turístico, casas rurales, campings, albergues, pensiones...

La evolución de los hoteles ha sido lenta e influenciada por la tendencia al alza del turismo. En el 2017, España disponía de 15737 hoteles y alojamientos similares, mostrando un 4,1% más que en el 2016. Pero gráficamente se ve una mayor evolución de los apartamentos y establecimientos rurales, ya que cerraron el 2017 con 14.091 locales. Por otro lado, la evolución de los campings es inferior que la del resto de tipologías debido principalmente a su singularidad, la cifra registrada en 2017 aumentó un 1,4% respecto al 2016.

En el grupo “otros establecimientos” aglutina residencias, albergues y pensiones, entre otros. Es un grupo que presenta un crecimiento bastante continuado.

5.4 EL EMPLEO EN HOSTELERÍA

La hostelería es conocida por su increíble capacidad de creación de empleo ya que requiere una ingente cantidad de mano de obra para atender a su demanda eficazmente, pero muy marcada por la estacionalidad.

La hostelería en su conjunto ha generado más de 1,9 millones, según los datos de la EPA (Encuesta de Población Activa) publicados en el INE. Estos datos lo posicionan como

tercera industria nacional más generadora de empleo, solo superada por la industria manufacturera y por el comercio al por mayor y al por menor.²

En la tabla adjunta se ha desglosado el total en los dos subsectores que componen la actividad. Comprobamos que la restauración ocupa el 75,4% frente al 24,6% del subsector del alojamiento.

Tabla 5.2 Total de empleados en 2017 según establecimientos

EPA 2017	TOTAL
RESTAURACIÓN	1.454.330
ALOJAMIENTO	475.920
HOSTELERÍA	1.930.250

Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Según los datos que se desprenden del Anuario de Hostelería (2018), la cifra de autónomos ha descendido en ambos subsectores respecto al registro de 2016, revertiendo negativamente con 14.000 trabajadores menos (6050 y 8100 autónomos en alojamiento y restauración, respectivamente).

En el 2017, los trabajadores asalariados constituían el 80,8% de los trabajos frente al 19,2% del personal adherido al régimen general.

La hostelería es por antonomasia un sector “feminizado”, es decir, por imposición de la sociedad se ha priorizado la contratación de mujeres. Analizando los datos de la EPA, 875.075 de los trabajadores son mujeres, lo que constituye un 53.5%.

A pesar de ello, las mujeres siguen en una posición desventajosa debido a la tipología de contrato que se les suele aplicar. En 2017 los contratos parciales a mujeres casi duplican al de los hombres a tiempo parcial: 280.250 frente a 143.350 respectivamente. Aunque cabe mencionar el incremento de un 3,2% de contratos fijos a mujeres en 2017.

En las siguientes tablas se muestra gráficamente el número de trabajadores clasificados por sexo y jornada laboral en 2017.

² Hostelería de España. (2018). *Anuario de la hostelería de España 2018*.

Tabla 5.3 Trabajadores según sexo y jornada

TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL	
Hombres	618675	Hombres	143350
Mujeres	594800	Mujeres	280.250

Por último, en cuanto a empleabilidad en 2017, el 51,5% tenían entre 30 y 49 años predominando las mujeres. Entre los 20 y 59 años y los 65 y 69 años también predominaban las mujeres. En cambio, en el segmento de trabajadores menores de 20 años el número de hombres y mujeres se encontraba prácticamente equiparado.

5.5 REGULACIÓN LABORAL

Este subsector necesitó una regulación laboral previa por su inminente crecimiento a principios del siglo XX. Esta era escasa y poco efectiva. A continuación, se enumerarán detalladamente las distintas legislaciones laborales:

- **Reglamento de Trabajo para la Industria de Hotelería, Cafés, Bares y similares en 1939.**

El 23 de mayo de 1939 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Reglamento de Trabajo para la Industria de Hotelería, Cafés, Bares y similares aprobado el 1 de mayo de dicho año (Blanco Gómez, 2014).

Esta reglamentación tenía como objetivo primordial la clasificación del personal según el trabajo desempeñado y la categoría del establecimiento donde prestaba sus servicios.

En este eliminaba las propinas como “sueldo percibido” e imponía un mínimo salarial mensual a percibir por el trabajador dependiendo del trabajo desempeñado.

En este documento están habilitada una series de tablas salariales similares a las que recogen actualmente los convenios. En estas se fija el salario en relación con la categoría del trabajo y del establecimiento donde se desempeña el trabajo.

- **Ordenanza de trabajo para la industria de hostelería en 1974**

De nuevo, en 1974 la legislación laboral³ (Dirección General de Trabajo, 1974) del sector hostelero ocupó un lugar importante. En este regula 9 tipologías de establecimientos. Se trata de un reglamento mucho más extenso y exhaustivo que el anterior. Introduce regulaciones nuevas acerca de temas primordiales, como:

- Ascensos
- Movilidad
- Ceses
- Despidos
- Periodo de prueba.
- Plazos de preaviso antes de abandonar el puesto de trabajo. (Un mes al jefe de grupo profesional; 15 días al resto de la plantilla).
- Jornada laboral. (8h diarias; 48h mensuales).
- Vacaciones retribuidas (21 días naturales).
- Cese del puesto de trabajo, por diversos motivos:
 - Enfermedades.
 - Licencias.
 - Matrimonio (12 días).
 - Paternidad (3 días).
 - Fallecimiento de un familiar de 1º grado (2-3 días).
 - Enfermedad grave de un familiar.
 - Asistencia a exámenes.
- Forma de pago.
- Control en el porcentaje obtenido por el servicio diariamente.
- Salario base + complementos (antigüedad, puesto de trabajo...).
- Recoge una serie de faltas y su graduación con las sanciones pertinentes.

³ Orden de 28 de febrero de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la industria de hostelería. (BOE de 11 de marzo).

- **El convenio de la OIT sobre condiciones de trabajo en la hostelería de 1991⁴**

El 5 de junio de 1991, se celebra en Ginebra la septuagésima octava reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. (España. Jefatura del Estado, 1994)

Dicho convenio entrará en vigor en nuestro país el 3 de marzo de 1994, publicado en el BOE núm. 53 y será de aplicación inmediata en los trabajadores de servicios de restauración y hotelería.

El objetivo primordial y básico era mejorar las condiciones de trabajo en el sector, debido a su escasa importancia social. Para ello enuncia una serie de recomendaciones que deben ser adoptadas por la negociación colectiva y la normativa laboral turística en cada país miembro. Evitando, de tal forma, la exclusión de los trabajadores interesados.

Alguna de las recomendaciones que se han de seguir son evitar la ingente práctica de las horas extraordinarias así como su compensación con tiempo libre retribuido o una percepción salarial superior; derecho del trabajador interesado a conocer su horario con suficiente antelación para poder conciliarlo con su vida personal y familiar; el incremento retributivo en festividades; los descansos pertinentes diarios (10h consecutivas) y semanales (36horas); el derecho a las vacaciones remuneradas; derecho a la percepción de una remuneración básica abonada con regularidad (además de las propinas recibidas por la clientela); importancia de la existencia de “representantes de los trabajadores”; eliminación de los horarios discontinuos; obligación del establecimiento de las pausas para las comidas; impartición de programas de formación para mejorar la cualificación del trabajadores.

- **Acuerdos Laborales de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería**

Como hemos visto, la negociación colectiva es una pieza clave en la situación laboral de los empleados del sector hostelero. Por este motivo, en España se aprobó la Ley 11/1994⁵ la cual se encargó de introducir una mayor flexibilidad en la negociación colectiva.

⁴ OIT. (1991). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. (BOE de 3 de Marzo de 1994)

⁵ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Para conseguir dicho propósito, se necesita la conjunción de una serie de medidas administrativas y laborales y de estímulos económicos que han de desarrollar tanto el Estado como cada Comunidad Autónoma, ya que la materias turísticas competen en exclusiva a las Comunidades Autónomas según el art. 148 de la Constitución Española. En 1995 surge la necesidad de sustituir la Ordenanza Laboral de Hostelería de 1974. Por este motivo, fruto de la negociación colectiva nace el I Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH). A continuación se detallará uno a uno los distintos Acuerdos Laborales que se han aprobado:

➤ *I Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería de 1996*⁶

Este primer acuerdo “es de eficacia general y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.” *Art.2 Naturaleza jurídica.*

El presente acuerdo introduce una modificación en el sistema de clasificación profesional imperante, establecida previamente en la Ordenanza Laboral para la industria hostelera aprobada por la Orden de 28 de febrero de 1974.

Con el nuevo acuerdo (España. Dirección General de Trabajo y Migraciones, 1996) , cada trabajador será clasificado en un grupo profesional, asignándosele una categoría profesional dentro de una de las siguientes áreas funcionales:

- Área primera: recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.
- Área segunda: Cocina y economato
- Área tercera: restaurante, bar y similares.
- Área cuarta: pisos y limpieza
- Área quinta: Mantenimiento y servicios auxiliares.

Dicha reforma laboral en el sector turístico se debe a la inmensa variedad de perfiles que encontramos y que se encuentran en continua transformación por los cambios sociales, tecnológicos, económicos...

⁶ I Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería de 1996. (BOE Núm. 186 de 2 de agosto de 1996).

➤ *II Acuerdo Laboral de ámbito Estatal de Hostelería de 2001*⁷

El ALEH II (España. Dirección General de Trabajo, 2001), se suscribió en Bilbao con fecha 27 de mayo de 2002 y estuvo vigente desde el día 1 de enero de 2001 hasta el día 31 de diciembre de 2004, publicándose en el BOE de 1 de julio de 2002.

La comisión paritaria se ha encargado de plasmar las decisiones tomadas durante la vigencia del I ALEH: se fija la estructura básica de negociación colectiva; las materias laborales-turísticas que competen al Estado; se introduce nuevas funciones para adaptarse a la realidad presente del sector; se incorpora nueva regulación sobre formación continua; se regula la subrogación empresarial.

➤ *III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal de Hostelería de 2005*⁸

El III ALEH se suscribió en Barcelona por un nuevo cuatrienio (2005-2009), publicándose en el BOE número 107, de 5 de mayo de 2005. (España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008)

La preocupación por mejorar la defensa de una de las industrias más importantes del país y de los intereses de los trabajadores, trabajadoras y empresas era generalizada. Derivado de dicha preocupación, el Acuerdo consigue establecer una estructura de negociación consolidada y dividiendo las materias estatales y comunitarias. Augurando la satisfacción de la dualidad laboral del sector.

Además, se reguló los periodos de pruebas así como el registro de una nueva actualización del sistema clasificatorio.

○ *IV Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería de 2010*⁹

El IV Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería se ratificó el 27 de julio de 2010 en Santander, y se publicó en el BOE el 30 de septiembre de 2010 (España. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010).

En este se renuevan las materias que han devenido en obsoletas o se han modificado por normativa sobrevenida. Además, se ha acordado la apertura de la mesa de diálogo en el 2011 con el fin de abordar de nuevo el capítulo de clasificación profesional y su incidencia

⁷ II Acuerdo Laboral del ámbito Estatal del Hostelería de 2001 (BOE.Núm.48 de 1 de julio de 2002).

⁸ III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal de Hostelería de 2005 (BOE. Núm. 102 de 5 de mayo de 2005).

⁹ IV Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería de 2010. (BOE. Núm.237 de 30 de septiembre de 2010).

en la movilidad funcional, así como el ajuste pertinente de los contratos formativos al nuevo régimen jurídico Y la regularización de la “igualdad efectiva de mujeres y hombres” en el sector turístico.

➤ *V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería de 2015*¹⁰

El ALEH V supone una renovación del marco convencional del sector de la hostelería en el ámbito estatal (España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015b). Otorgando a la Comisión paritaria de facultades de intervención ante situaciones de bloqueo en los procesos de negociación colectiva, “con el objetivo de facilitar el adecuado desarrollo de los procesos de negociación que evite la desaparición de ámbitos adecuados de negociación colectiva y el decaimiento de la vigencia de convenios colectivos sectoriales”: (*Preámbulo ALEH V*)

Se incluyen las modificaciones llevadas a cabo durante la vigencia del ALEH IV: regulación de los contratos formativos y la oportunidad de promoción interna.

Como novedad pretenden crear un carné profesional sectorial, para fomentar la empleabilidad y la acreditación de la profesionalidad en el sector.

El sistema de clasificación profesional de la hostelería ha ido conjugando las aptitudes de los grupos profesionales junto con las áreas profesionales. De este modo cada puesto se encuadra en un área funcional que a su vez pertenece a un grupo profesional.

Entendiéndose por grupo profesional aquél que aúna unas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general necesarios para el desempeño de la prestación. Se determinan tres grupos profesionales:

- Grupo profesional primero. Mandos.
- Grupo profesional segundo. Técnicos y especialistas.
- Grupo profesional tercero. Asistentes.

Por otro lado las áreas funcionales hosteleras son las segmentaciones que se realizan en el sector para lograr su mejor funcionamiento y la estabilidad de los puestos de trabajo. La aglomeración de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las aptitudes adquiridas por titulaciones o experiencia profesional conforman las seis áreas funcionales siguientes.

1. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.

¹⁰ V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería de 2015. (BOE. Núm.125 de 21 de mayo de 2015). Recientemente ha sido modificado y publicado en el BOE. Núm.76 de 29 de marzo de 2019.

2. Cocina y economato.
3. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades y Pista para catering
4. Pisos y limpieza
5. Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares
6. Servicios complementarios

Estas áreas a su vez se desglosan en los distintos puestos de trabajo y en sus características y funciones individualizadas que se redactan en el acuerdo.

Recientemente se ha modificado ciertos artículos del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería¹¹ (España.Ministerio de Trabajo, 2019):

Se ha ampliado la relación de empresas hosteleras, incluyendo el reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte.

Esta nueva figura de “repartidor/a de comidas y bebidas” junto al “escanciador” se han incluido en el grupo profesional del área funcional tercera de restaurantes, sala, bar y similares.

6. CONDICIONES LABORALES

El sector turístico en su conjunto se encuentra conformado por múltiples actividades económicas muy heterogéneas (alojamiento, agencias de viajes, turismo activo, restauración, transporte, touroperadores...). El porcentaje mayoritario de empresas son pymes, las cuales se encuentran sometidas al paradigma por antonomasia de la estacionalidad. Esto condiciona inevitablemente la gestión de personas del sector.

Se podría mencionar como “efecto positivo” la capacidad que posee el turismo para generar empleo. Según el informe elaborado por Comisiones Obreras en 2018, el turismo facilita la inserción al mercado de trabajo a colectivos con dificultades: jóvenes, mayores de 45 años, personal con baja cualificación, inmigrantes y mujeres (Comisiones Obreras Servicios, 2018).

En general, la sociedad percibe el turismo como un sector inestable, con grandes fluctuaciones laborales lo que deriva en una gran incertidumbre. Además, se caracteriza por un elevado índice de rotación del personal lo que origina un empleo precario.

¹¹ Recientemente se ha sido modificado el ALEH V y publicado en el BOE. Núm.76 de 29 de marzo de 2019.

Entendiendo por precariedad: baja estabilidad, fuerte estacionalidad, elevados porcentajes de trabajadores parciales, bajas remuneraciones, desorbitadas jornadas de trabajo, empleabilidad familiar, elevada discriminación... (Pérez Dacal y Pena-Boquete, 2009).

Por este motivo, la mayoría de los trabajadores o postulantes, en ocasiones con escasa formación, consideran los empleos turísticos como una transición en su vida laboral.

El turismo y en especial el subsector hostelero plantean duras condiciones laborales en cuanto a jornadas de trabajo y salarios, lo que desemboca en un desprestigio social generalizado por parte de la sociedad.

La realidad anterior descrita convive con una inminente transformación del sector con el fin de erradicar los condicionantes sociales del sector. Dicha transformación se basa en la profesionalización y digitalización del sector, dando lugar a nuevos puestos de trabajo con perfiles profesionales que requiere una alta cualificación. Especialmente se están aplicando en empresas grandes, alguno de estos perfiles son: revenue (gestor estratégico de ventas en alojamientos turísticos), community manager y social media manager (responsables de la innovación y de la gestión de redes sociales).

Como se mencionó anteriormente la estacionalidad impide la optimización de la plantilla y la exigencia de una cualificación determinada. Por este motivo, las empresas se adhieren a contratos temporales y con jornadas a tiempo parcial con el fin de hacer frente a la demanda estacional y compenetrarse con las escasas intenciones de permanencia que emanan del personal.

6.1 PRECARIEDAD LABORAL EN HOSTELERÍA

Esta situación ha comenzado a aumentar exponencialmente a raíz de los procesos de globalización, el capitalismo y la crisis económica.

La precariedad laboral se ocasiona cuando los ingresos obtenidos en consenso con el trabajo realizado no cubren las necesidades básicas (alimentación, indumentaria, salud, hospedaje...) de una persona o familia. Esta situación provoca falta de garantías, inseguridad, incertidumbre en las vidas de los empleados que las sufren

El sector de la hostelería y turismo ha sido uno de los más afectados, ya que muchos de los trabajadores del sector han sufrido y sufren condiciones laborales funestas. Las principales situaciones de precariedad que se manifiestan en el sector son las siguientes :

-Dotación salarial insuficiente en consonancia con el trabajo desempeñado

-Nula o parcial inscripción en la Seguridad Social, es decir, muchos de los trabajadores no se encuentran asegurados en sus puestos de trabajo o, por jornadas inferiores a las que realmente realizan.

-Participación de empresas externas o subcontratas que no aplican los convenios sectoriales.

- Condiciones laborales insalubres.

- Jornadas laborales superiores a 12h diarias percibiendo a cambio una dotación salarial inferior al salario mínimo interprofesional. (Autores Varios, 2018)

- Contratación de inmigrantes para retribuirles con una percepción menor que la ordinaria.

- Contrataciones parciales y eventuales

- Alta tasa de temporalidad.

-Eliminación de derechos laborales como el derecho a formación o información que las empresas ocultan al trabajador.

De los casos anteriores (situaciones y comportamientos en muchos casos ilegales) vemos que la precariedad aglutina una gran cantidad de situaciones que desembocan en una repulsa constante de la sociedad y de los trabajadores hacia la hostelería.

Existen otras causas añadidas que provocan este sentimiento de rechazo hacia el sector, como las dificultades de ascender, la renuncia al libre ejercicio de actividad sindical por miedo de posibles despidos, la economía sumergida típica del sector, la situación inestable económica y laboral actual (Balaguer Jarque, 2018).

Dos de los grupos más vulnerables en el sector son los jóvenes menores de 29 años y las kellys.

- Los casos descritos anteriormente de precariedad o explotación laboral se manifiestan entre los jóvenes menores de 29 años que cubren las necesidades en temporada alta de bares o restaurantes. Los contratos que aceptan son, principalmente, de duración determinada y con condiciones nefastas.
- Por otro lado, las kellys o las limpiadoras de hoteles están sufriendo situaciones de precariedad debido a los desbarajustes ocasionados por la reforma laboral de 2012.¹² (Badcock, 2017)

¹² La reforma laboral consistió en la concesión de autoridad a los hoteles para que externalicen los servicios de limpieza a empresas multiactividad que no respetan los convenios colectivos de hostelería. En resumidas cuentas, la reforma laboral ha otorgado primacía al convenio de empresa sobre el convenio del sector.

A continuación se detallarán minuciosamente los principales motivos que ocasionan la precariedad en el sector: temporalidad, las distintas tipologías de contrato que existen y la participación de empresas externas

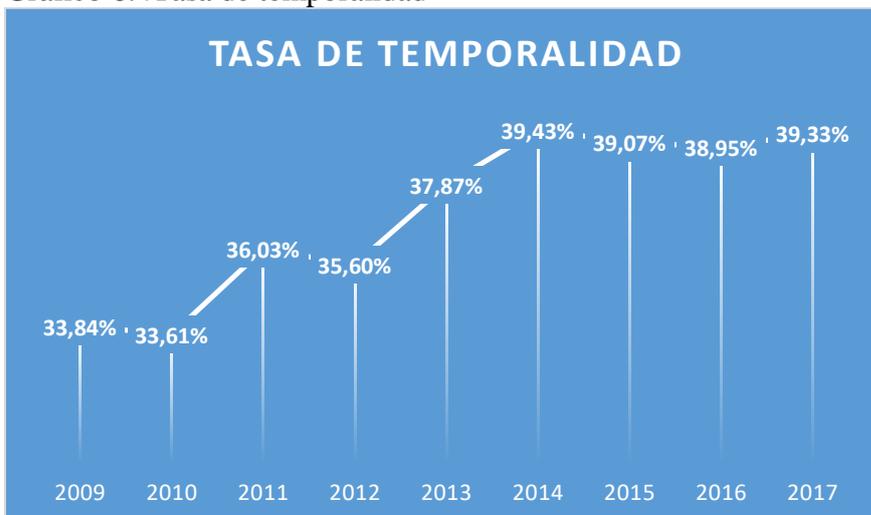
6.1.1 Tasa de temporalidad

La tasa de temporalidad mide la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos del país, pero esto no indica que los trabajos sean breves, sino que existen muchos contratos temporales en contraste con el total (Europa Press, 2015)

Para corroborar la duración exacta de los empleos, se deberían analizar todas las casuísticas individualmente.

Generalmente, la tasa de temporalidad se asocian a los meses estivales de temporada alta puesto que se crean múltiples puestos de trabajo con dichas características pero esto no es completamente verídico. Actualmente, a raíz de la crisis económica los contratos estipulados son de carácter temporal previamente, ya que las características favorecen al empresario.

Gráfico 6.4 Tasa de temporalidad



Elaboración propia a partir de los datos de Tourspain (Secretaría de Estado de Turismo, 2019)

En el gráfico adjunto se ha calculado la tasa de temporalidad, es decir, se han comparado los contratos temporales acordados en hostelería con el total de contratos realizados en el

Esto ha beneficiado cuantiosamente a los directivos hoteleros, ya que les supone una considerable reducción de los costes variables puesto que se ha reducido el número de empleados en plantilla.

subsector.

Vemos que el uso de esta tipología ha ascendido notoriamente principalmente por las siguientes ventajas que le proporciona a la empresa:

- Reducción del dinero invertido en contratación.
- Para cubrir las necesidades en empresas con picos de trabajo muy definidos en momentos específicos del año.
- Proceso de selección menor.
- “Diversidad en la plantilla”. (Badcock, 2017)

6.1.2 Tipologías contractuales que precarizan el sector

Existe un elenco de tipologías contractuales aptas para el desarrollo de los diferentes puestos de trabajo que se desempeñan en hostelería. En este apartado, se explicarán detalladamente las modalidades más frecuentes en hostelería con sus respectivas características y sus referencias en el ALEH V o, por defecto, en el Estatuto de trabajadores aprobado el texto refundido en el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre* (España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015a).

6.1.2.1 Contratos temporales

➤ Contratos formativos.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art.11 del Estatuto de los Trabajadores y en el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, los contratos formativos se subdividen en dos: contrato en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje.

- Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá pactarse con quienes posean, o bien un título universitario o, en su defecto, de formación profesional de grado medio o superior. También podrán adherirse a estos contratos aquellas personas que estén en posesión de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladores del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Las reglas que se establecen para el desarrollo de los contratos de prácticas en hostelería, son las siguientes:

- a) El puesto de trabajo desempeñado deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales en consonancia con el nivel de estudios o de formación cursadas. De acuerdo con el ALEH V, las contrataciones realizadas han de ocupar los

puestos de trabajo de los grupos profesionales primero y segundo de cualquiera de las áreas funcionales.

- b) Podrán ser objeto de este contrato aquellos puestos de dirección o gerencia que no ocupen otros puestos recogidos en el artículo 16 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.
- c) El contrato ha de formalizarse siempre por escrito. En este se debe incluir: título formativo del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos que va ocupar durante las prácticas.
- d) La duración mínima inicial no debe ser inferior a seis meses. Si en el supuesto el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la citada, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses. Como el sector turístico se caracteriza por su estacionalidad, el Acuerdo Laboral plantea la interrupción del contrato al término del periodo de actividad y restablecerse cuando comience de nuevo.

Según el artículo 26 del ALEH V, en el caso de situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia o paternidad, no se interrumpirá el cómputo del mismo, salvo acuerdo expreso y escrito entre ambas partes bien al inicio o en el momento que concurra cualquiera de las situaciones.

- e) Una vez concluido el contrato, la empresa deberá poner a disposición del trabajador o trabajadora un certificado en el que conste: duración de las prácticas, puesto o puestos ocupados y las tareas desempeñadas en cada uno de ellos.
- f) En concordancia con lo estipulado en el texto refundido del Estatuto del Trabajador de 2015 será la fijada en el convenio colectivo para los trabajadores en prácticas. Pudiendo ser, de esta forma, inferior al sesenta o setenta y cinco por ciento del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente.
- g) El periodo de prácticas computa a efectos prácticos como antigüedad en la empresa.

Las empresas se comprometen a fomentar la contratación indefinida una vez agotado la duración máxima legalmente establecida de los contratos en prácticas. Además, en caso de vacantes, aquellos trabajadores o trabajadoras que hayan desempeñado o desempeñen empleos formativos podrán optar a los procesos de cobertura.

- Contrato para la formación y el aprendizaje

En el artículo 30 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería de 2015 se recogen las premisas básicas en concordancia con lo recogido en el Texto Refundido del Estatuto de Trabajadores.

El objeto principal es proporcionar la formación o cualificación a los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alta laboral retribuido en una empresa con experiencia formativa profesional para el empleo.

La duración mínima estipulada es de seis meses y la máxima es fijada por la normativa legal vigente y se rige por las necesidades organizativas y productivas de las empresas. Permite la interrupción del contrato, fraccionando su cómputo, en actividades estacionales. Este contrato se podrá prorrogar en dos ocasiones pero la duración mínima no debe ser inferior a seis meses.

En las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad se podrá interrumpir el cómputo de la duración del contrato.

A la finalización del contrato laboral se deberá elaborar un justificante con el fin de demostrar que la actividad laboral se encuentra en consonancia con la actividad formativa.

La retribución de los contratos para la formación y el aprendizaje se fijan en los convenios colectivos de ámbito inferior.

Una vez concluido el periodo laboral, la empresa no podrá concertar un nuevo periodo de prueba. Además, el periodo contractual computa a efectos de antigüedad en la empresa.

Las empresas que implanten estos contratos en sus compañías fijaran criterios tendentes a equilibrar la presencia entre hombres y mujeres. Las edades mínimas y máximas quedan a disposición de la negociación colectiva del sector hostelero.

6.1.2.2 Contrato de Obra y Servicio

De acuerdo con el artículo 15 del Estatuto de Trabajadores, la contratación de un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Según lo establecido, estos contratos no podrán ser de duración superior a tres años ampliable hasta doce más si así lo recoge el convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

Los trabajadores en dicho régimen tendrán los mismos derechos que el resto y podrán optar con prioridad a los puestos vacantes.

6.1.2.3 Contrato eventual por circunstancias de la producción

El contrato eventual por circunstancias de la producción es un contrato de carácter temporal y tiene como finalidad atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Este modelo es muy útil para aquellas empresas que carácter temporal sufren un crecimiento de la producción y consecuentemente necesitan incrementar la mano de obra por un tiempo determinado.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores: “ En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.”

En los convenios colectivos se enunciarán las actividades aptas para la adopción de trabajadores eventuales.

6.1.2.4 Contrato de interinidad.

Los contratos de interinidad se regulan en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. Son aquellos celebrados para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo según la normativa, acuerdo individual o convenio. También son utilizados para cubrir de forma temporal una vacante durante el proceso de selección o promoción.

Estos contratos se han de celebrar por escrito, identificando al trabajador sustituido y la causa. Además, se debe indicar si el puesto a desempeñar se corresponde con el del sustituido o el de otro empleado. La falta de forma escrita, el contrato se presumirá de carácter indefinido, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal del trabajo contratado.

Legalmente se admite que el trabajador sustituido no realice las mismas funciones que el sustituido, de modo que estas se cubran por el personal de la plantilla de la empresa, mediante una movilidad funcional y aquel realice las que resulten necesarias en este contexto.

La duración de este será igual al tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto. La duración de este último caso no puede excederse de los tres meses. En los procesos de selección realizados por las Administraciones Públicas, la duración de los contratos interinos coincidirá con el tiempo que hayan estipulado en la normativa específica.

Este contrato se podrá extinguir por las siguientes causas:

- por la reincorporación del trabajador sustituido;
- por el vencimiento del plazo legal o convencional establecido para la reincorporación;
- por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto;
- en los procesos de selección, por el transcurso del plazo de tres meses o el que resulte de aplicación en el supuesto de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.

6.1.2.5 Otras tipologías contractuales que precarizan el sector hostelero

➤ Periodo de prueba

En el artículo 21 del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería se recogen las premisas básicas acerca del periodo de prueba, el cual podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido o duración temporal o determinada. Debe inscribirse por escrito y cumpliendo los límites de duración máxima que se presentan en la tabla adjunta:

Tabla 6.4 Periodo de prueba

Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Tiempo indefinido (fijos ordinarios y fijos discontinuos)	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

Elaboración propia a partir de los datos del ALEH V

Características y objeciones del periodo de prueba:

- El periodo de prueba en puestos de alta dirección podrá ser de 6 meses de duración. Siempre y cuando se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.
- Será nulo la aplicación del periodo de prueba a trabajadores que ya hayan desempeñado esas mismas funciones con anterioridad en la empresa.
- El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a un mes para los trabajadores y trabajadoras con posesión del título de grado medio, ni podrán superar los dos meses para aquellos que posean un grado superior.
- Computa a efectos de antigüedad.

- La interrupción del periodo de prueba no detendrá el cómputo de este salvo que se pacte previamente.
 - Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora poseerá los derechos y obligaciones que deriven de su puesto de trabajo.
- Contrato fijo discontinuo.

Otra tipología contractual típica de la hostelería es el contrato fijo discontinuo derivada de su estacionalidad.

Este aparece regulado en el artículo 16 del ET, este se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el supuesto de que los trabajos discontinuos se repitan en fechas ciertas se deberá aplicar la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

La formalización ha de ser por escrito en el modelo establecido, en este debe figurar: duración estimada de la actividad, la forma y orden de llamamiento que se redacte en el convenio colectivo aplicable, la jornada laboral estimada y su horario, de una forma orientativa.

Los convenios colectivos sectoriales pueden dictaminar las aplicaciones concretas de los contratos fijos-discontinuos rigiéndose por las características de la actividad. Además podrán fijar los requisitos necesarios para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

En el sector hostelero no existe un modelo único de trabajador fijo discontinuo ya que cada convenio colectivo marca unas pautas que influyen en el uso de dicha figura laboral. Cabe destacar la diversidad de este modelo contractual dentro del subsector existen tres grupos de trabajadores fijos discontinuos (García De La Roja, 2005):

- Aquellos que tienen un período de actividad anual en torno a los 6 meses de mayor producción o servucción¹³. Los sectores que se adhieren a esta tipología son mayoritariamente ligados al turismo en zonas con un turismo concentrado en pocos meses debido a la estacionalidad.

¹³ Servucción: Proceso de producción de un servicio

- Otro de la segmentación, son aquellos trabajadores que prestan servicio a la empresa durante unos 9 meses. Estos suelen manifestarse en zonas turísticas con una alta demanda, principalmente en la costa.
- Por último, el grupo restante es constituido por aquellos que trabajan periodos más cortos y con duración más dispersa. Podremos aglutinar en este arquetipo a los trabajadores del sector aéreo o ciertas agencias de viaje receptoras.

➤ **Contrato a tiempo parcial**

La regulación específica de los contratos parciales se encuentra en el artículo 12 del Estatuto del Trabajador. Según el art. 12.1, el contrato de trabajo a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un empleado a tiempo completo comparable.¹⁴

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración indeterminada. Se concretará el formato de indefinido cuando se celebre para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

A continuación se enumerarán una serie de requisitos y reglas para la formalización contractual a tiempo parcial citadas en el Estatuto del trabajador:

- El contrato ha de celebrarse por escrito y deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo fijadas, bien diarias, semanales, mensuales o anuales. Así como su distribución según lo previsto en el convenio colectivo.

De no indicarse las anteriores indicaciones, el contrato se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario que acredite la parcialidad de la actividad

- Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa en el convenio.

¹⁴ Entendiendo “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extras, salvo los casos que se citan en el artículo 35.3 del ET.¹⁵
- Poseen los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa.
- La conversión de un trabajo a tiempo completo en un tiempo parcial y viceversa tendrá carácter voluntario.
- Los convenios colectivos amparan las jornadas parciales favoreciendo el acceso a la formación profesional continua.

Sin embargo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán realizar las denominadas horas complementarias (art.12.5 ET). Son las realizadas adicionalmente a las horas ordinarias pactadas en el contrato.

Esta disposición está sujeta a los siguientes preceptos:

- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias si se ha pactado previamente con el trabajador.
- Las horas complementarias solo son válidas en los contratos de jornada parcial no inferior a diez horas semanales.
- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder 30% de las horas ordinarias. Aunque los convenios colectivos podrán fijar otro porcentaje máximo, podrá ser inferior al citado pero no debe exceder el 60% de las horas ordinarias.
- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo inferior.
- El trabajador puede renunciar a la realización de estas con un preaviso mínimo de quince días, una vez cumplido un año desde la formalización contractual.
- En el supuesto del incumplimiento de reglas establecidas el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá negarse a la realización de estas y no constituirá conducta laboral sancionable.
- La ejecución de horas complementarias deberá respetar los límites de jornada y descansos.

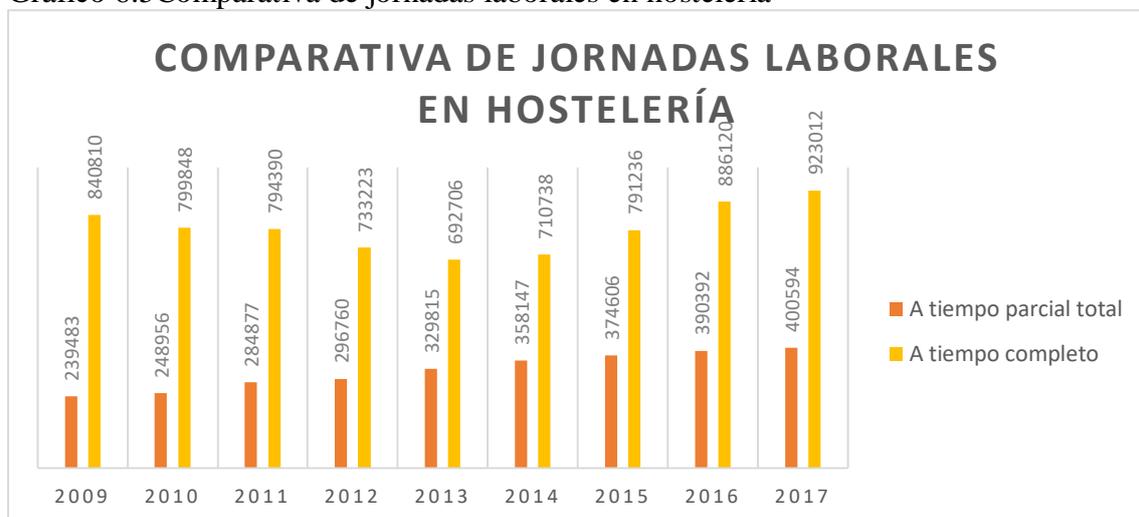
¹⁵ Artículo 35.3 del Estatuto de trabajadores: “No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.”

- Estas serán retribuidas como horas ordinarias.

En el artículo 24, ALEH V. Recoge la siguiente premisa: “Cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada”.

A continuación se presenta una comparativa de jornadas laborales en hostelería, se analiza los contratos realizados a tiempo completo y a tiempo parcial desde el 2009 hasta el 2017.

Gráfico 6.5 Comparativa de jornadas laborales en hostelería



Elaboración propia a partir de datos de TURESPAIN

Del gráfico presente se deduce lo siguiente:

- A raíz de la crisis económica los contratos a tiempo parcial han presentado una tendencia ascendente en el subsector hostelero.
- Aunque los datos que se desprenden de las estadísticas acerca de la reducción del paro sean positivos esto no es del todo efectivo. Ya que la mayor parte de los contratos creados en temporada alta están sometidos al fenómeno de la parcialidad, y esto conlleva inestabilidad e inseguridad y una “falsa” creación de empleo, puesto que cuando la temporada alta finalice estos empleos se destruyen de nuevo.
- Los contratos a tiempo completo siguen siendo superiores, aunque hasta 2013 fueron descendiendo notoriamente. Principalmente por los inminentes despidos y por las reducciones de jornada debido al escaso trabajo.

En la mayoría de las ocasiones los contratos parciales son aceptados por mujeres jóvenes, concretamente en el grupo de edad comprendido entre 15-24 años (Observatori del Treball de les Illes Balears, 2011).

6.1.3 Externalización de las actividades

La externalización de servicios u outsourcing es una herramienta de gestión muy usual en varios sectores, ya que la empresa traslada a una compañía externa una o más funciones. De este modo, se convierten los gastos fijos en gastos variables, lo que supone una gran ventaja de ahorro, especialmente en salarios.

Los aspectos positivos de dicha práctica son la reducción de gastos fijos y la obtención de determinados estándares de calidad. El outsourcing, en ocasiones, es productivo puesto que en ciertas actividades se requieren profesionales especializados.

Los servicios que más suelen ser externalizados en el subsector hostelero son: limpieza, seguridad, mantenimiento, la provisión de alimentación y bebidas, contratación del personal mediante ETT, asesoría legal, fiscal o laboral, la contabilidad o las finanzas, la información, la comunicación o el marketing (J.J Buiza, 2017).

La externalización es una estrategia operativa muy útil para las pequeñas y medianas empresas, ya que estas carecen de los medios necesarios para cubrir todas las áreas de actividad. En consecuencia a la reforma laboral del 2012 las empresas multiservicio proliferaron y se estima que cerca del 75% de las pymes contratan sus servicios.

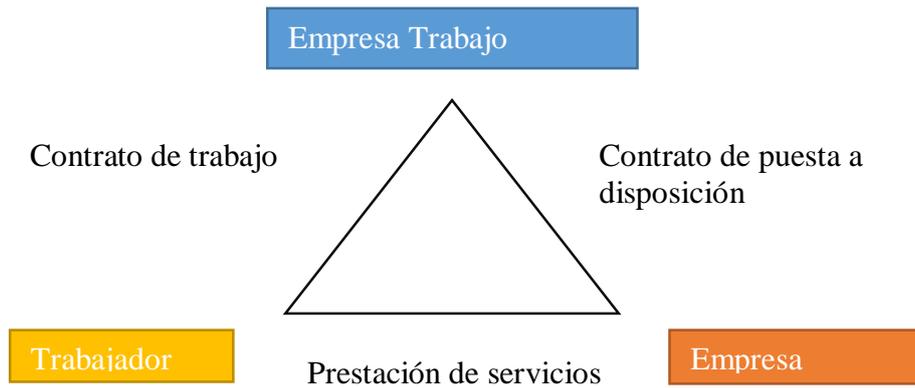
6.1.3.1 Empresas de trabajo temporal

Con la legalización de las ETT mediante la Ley 14/1994 de 1 de junio, teniendo como antecedente el RD Ley 18/1993, se modificó el esquema clásico de relación laboral, adaptando una relación laboral triangular.

El artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la cesión de trabajadores, expone que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Se denomina Empresa de Trabajo Temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en la puesta a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, los servicios de los trabajadores que han sido contratados por la ETT.

Figura 6.1 Empresas de trabajo temporal



Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, se firma un contrato de trabajo entre el trabajador y la Empresa de Trabajo Temporal.

Posteriormente se ha de celebrar un contrato de carácter mercantil entre la ETT y la empresa usuaria. Este contrato de puesta a disposición tiene el objeto principal de la cesión de un trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria. De este modo, el trabajador quedaría sometido al poder de dirección de la empresa usuaria durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

Las facultades disciplinarias que figuran en el artículo 58 del ET, le corresponden a la ETT a través de la información aportada por la empresa usuaria.

La empresa usuaria posee las siguientes obligaciones con el trabajador:

- Proporcionar material de seguridad e higiene del trabajador, así como los recargos de la Seguridad Social que deriven falta de seguridad e higiene y hayan desembocado en un accidente laboral o enfermedad profesional.
- Responderá subsidiariamente a las obligaciones salariales y de Seguridad Social, así como la indemnización económica tras la extinción del contrato.

Las empresas de trabajo temporal deben cumplir una serie de obligaciones:

- Tiene el deber de cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- Estas deben asegurarse de que el trabajador posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales requerida para el puesto a desarrollar.

Con este modelo triangular, también, se modifica la posición del trabajador en relación con el modelo tradicional, ya que quien recibe los resultados de su trabajo no es quien le contrata, ni le paga.

6.1.3.2 Empresas multiservicios

Una empresa multiservicios es aquella que presta multitud de servicios a otras empresas. Es decir, una empresa se encarga, por ejemplo, de prestar servicios de limpieza, seguridad, mantenimiento... ofreciendo servicios integrales que se llevarían a cabo por varias empresas diferentes (Munera, 2018).

Esto supone una reducción inminente de gastos en la empresa que externaliza ciertas actividades diarias. Esto proviene, a raíz de la reforma laboral de 2012 que permite la aplicación del convenio de empresa en vez del sectorial, estos estipulan salarios más bajos y peores condiciones de trabajo (más horas de trabajo, menos descansos...).

En estos casos las empresas se escudan en ofrecer una mejor calidad del servicio contratando a “profesionales”. Pero, estas buscan únicamente la conversión de gastos fijos en gastos variables.

7. SOLUCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

7.1 CONCEPTO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Mediante la negociación colectiva, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad en su ámbito concreto durante el tiempo de vigencia del convenio suscrito. Salvo la concurrencia de causas económicas¹⁶, técnicas¹⁷, organizativas¹⁸ o de producción¹⁹ que legitiman la opción de la inaplicación en las empresas de las condiciones laborales recogidas en el convenio colectivo de aplicación, sea de sector o de empresa.

Los convenios podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y todas aquellas que afecten a las condiciones de empleo y a las relaciones de los trabajadores y

¹⁶ Se consideran causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa: pérdidas actuales o previstas, disminución persistente de ingresos o ventas..

¹⁷ Se entiende que concurren causas técnicas cuando se producen cambios en los medios o instrumentos de producción.

¹⁸ Causas organizativas son aquellas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organizar la producción.

¹⁹ Causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios de venta.

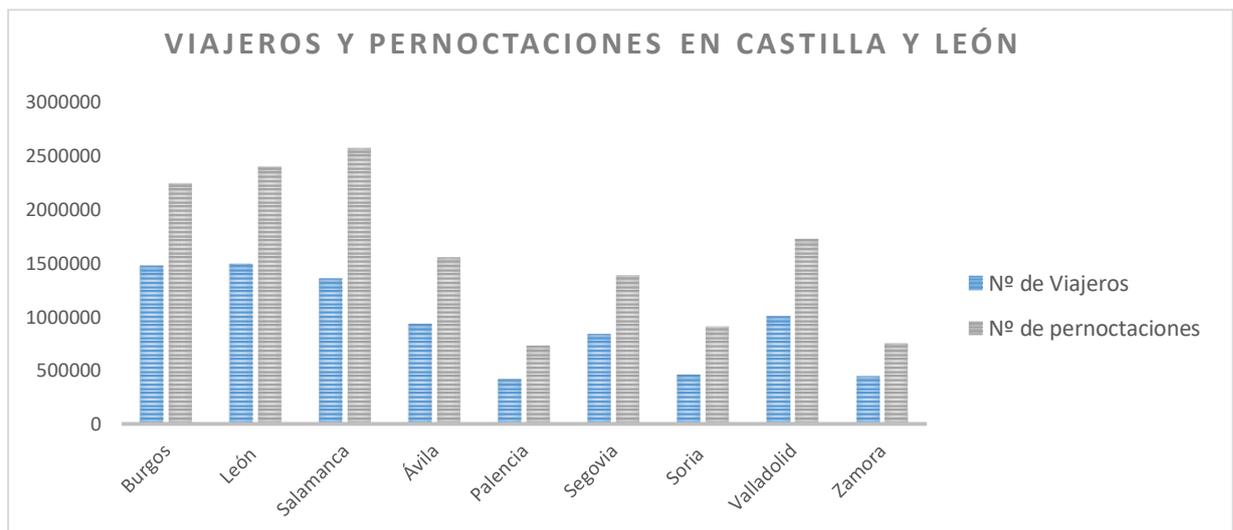
sus representantes con el empresario y las asociaciones empresariales, todas estas decisiones deben ir en consonancia y respetando las leyes.

7.2 ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE HOSTELERÍA

7.2.1 Justificación de elección

Salamanca, Burgos y León son las provincias con los datos turísticos más positivos de Castilla y León según el Boletín de Coyuntura Turística de Castilla y León de 2018.²⁰ A continuación, se presenta gráficamente la justificación de elección. En el gráfico adjunto analizamos tanto el número de viajeros²¹ como de pernoctaciones²² de las nueve provincias (Junta de Castilla y León, 2018).

Gráfico 7.6 Viajeros y pernoctaciones en Castilla y León



Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Coyuntura de Castilla y

Como vemos, León es líder en número de viajeros que se alojan en las distintas tipologías de establecimientos disponibles (hoteles y hostales, apartamentos, viviendas turísticas, albergues, campings, turismo rural y pensiones). Sin embargo, Salamanca es la provincia con menos número de viajeros pero con más pernoctaciones, esto es porque la estancia media es superior ya que los viajeros pernoctan más días en el mismo establecimiento.

²⁰ El Boletín de Coyuntura Turística muestran los datos turísticos mensuales y anuales referentes al número de viajeros, pernoctaciones, número y tipos de alojamientos, restaurantes o gastos medios; todos ellos comparados y distribuidos por provincias.

²¹ Viajero: persona que realiza una o más pernoctaciones seguidas en el mismo alojamiento.

²² Pernoctación: Ocupación por una persona de una plaza o de una cama supletoria dentro de una jornada hotelera y en un mismo establecimiento. (INE, 1998)

Además cabe señalar que en los tres lugares se han incrementado el número de establecimientos y en consonancia el número de plazas ofertadas. Comparando los establecimientos en 2017 y 2018, vemos que Salamanca ha aumentado su oferta en un 42,46%, seguido de un 24,44% en León y Burgos.

7.2.2 Comparativa de convenios

En este apartado se comparará los convenios colectivos de hostelería de las tres provincias que se han señalado previamente. En este análisis se comprobará los siguientes aspectos: jornada, descansos, salario base y los tipo de contratos con sus respectivas condiciones en cada convenio. Los convenios colectivos que se van a someter al análisis son los siguientes.

- Convenio colectivo provincial de hostelería de Salamanca. Años de vigencia desde 2016 hasta 2019 (Delegación territorial de Salamanca, 2016).
- Convenio Colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos. Años de vigencia desde 2018 hasta 2022 (Delegación Territorial de Burgos, 2018).
- Convenio provincial de hostelería y turismo en León para los años 2017-2019 (Delegación Territorial de León, 2017).

7.2.2.1 Jornada laboral

En los tres convenios se establece una jornada máxima ordinaria de 40 horas semanales. La jornada laboral podrá tener carácter de continuado o partido.

En caso de cumplimentar un contrato cuya jornada sea de carácter partido, el descanso entre periodo y periodo será, como mínimo, de dos horas.

Surgen algunas discrepancias:

- En el convenio de Salamanca indica la disminución de dos horas efectivas de trabajo anualmente. Es decir, el total de horas anuales será de 1790 en 2016, 1788 en 2017, 1786 en 2018 y 1784 horas en 2019.
- Mientras que en el convenio burgalés el cómputo anual es de 1774 horas, ya deducidos los días de asuntos propios.

7.2.2.2 Descansos.

En los convenios de León y Salamanca contemplan los descansos de 30 minutos diarios en régimen de jornadas continuadas.

En cuanto a los descansos semanales, en Salamanca y León es de cumplimiento obligatorio de dos jornadas ininterrumpidas de descanso semanal. Sin embargo, el convenio salmantino contempla la opción de reducir el descanso semanal a un día y medio (equiparando al convenio de Burgos), previo acuerdo de la empresa y abonando un plus.

7.2.2.3 Contratación

Cómo se ha expuesto a lo largo del trabajo, la hostelería es un sector que recurre constantemente a las tipologías contractuales de carácter eventual. Por este motivo, los convenios dedican un capítulo a la regulación de estos.

En todos recogen los tipos más comunes: prácticas, de formación y de duración determinada. Principalmente se adhieren a las indicaciones establecidas en el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería o subsidiariamente por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores o legislación que lo desarrolle. A continuación, se presentarán las modificaciones que se realizan individualmente en cada convenio respecto a lo establecido en el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

➤ **Contratos eventuales.**

Los convenios de Salamanca y León estipulan una duración máxima de 9 meses dentro de un cómputo total de 12 meses. Pasado este tiempo, el contrato pasará a ser indefinido.

➤ **Contrato en prácticas**

El convenio de Hostelería de Burgos establece una retribución no inferior al 75% u 85% durante el primer y segundo año del salario fijado en el convenio para el trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Mientras que en León las retribuciones no podrán ser inferiores a las retribuciones establecidas en el convenio para la categoría correspondiente y en consonancia con la jornada fijada.

Por último, los trabajadores salmantinos con esta categoría recibirán entre el 70 y 80%, durante el primer y segundo año de vigencia, del salario base fijado en el convenio para el puesto que desempeñe.

➤ **Contrato de formación y aprendizaje**

En el convenio hostelero de León, la retribución impuesta no podrá ser inferior al 80% durante el primer año y el 2º y 3º año al salario correspondiente al ayudante

de su área funcional y grupo establecido por convenio. Además, tampoco, podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al trabajo efectivo que desempeñe.

Burgos establece un máximo de 3 años de uso de dicho contrato y las retribuciones serán el salario mínimo interprofesional que se estipule anualmente. Salvo el tercer año que ha de ser el 85% del salario señalado para la categoría desempeñada.

Por último, Salamanca fija la retribución del 100% del Salario Mínimo Interprofesional más los pluses establecidos en el convenio.

7.2.2.4 Retribuciones

Cómo se ha presentado en apartados anteriores, existen múltiples puestos de trabajo los cuales se agrupan en distintas áreas funcionales. En cada uno de los convenios que se están analizando exhaustivamente se aplican distintas categorías de establecimientos y varias áreas funcionales:

- En el convenio de hostelería de Salamanca las seis áreas funcionales se dividen en 5 categorías de establecimientos en función de las estrellas, las llaves o los tenedores.
- En León las cinco áreas funcionales se dividen en lujo y 1º clase; Segunda clase y tercera y sucesivas.
- En las tablas salariales del convenio hostelero de Burgos las seis áreas funcionales fragmentan en 3 grupos las distintas categorías.

A continuación se presentarán una breve comparativa de los salarios recogidos en cada convenio para el 2019. Se analizará el salario base de la categoría más alta y más baja en cada área funcional atendiendo a las categorizaciones superiores e inferiores.

- Primera área funcional. Recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.

Tabla 7.3 Retribuciones primera área funcional

Categoría en convenio	León	Salamanca	Burgos
Jefe de recepción	1664,97	1110,06	1500,87
Auxiliar de recepción y conserjería	1065,65	996,81	1058,22

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en cada convenio

- Segunda área funcional. Cocina y economato.

Tabla 7.4 Retribuciones segunda área funcional

Categoría	León	Salamanca	Burgos
Jefe cocina	1664,97	1110,06	1500,87
Auxiliar de cocina y economato	1065,65	996,81	1058

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en cada convenio

- Tercera área funcional. Restaurante, bar y similares, pista para catering

Tabla 7.5 Retribuciones tercera área funcional

Categoría	León	Salamanca	Burgos
Jefe de sala	1664,97	1110,06	1500,87
Ayudante de camarero o de equipo de catering	1065,65	996,81	1058,22

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en cada convenio

- Cuarta área funcional. Pisos y limpieza

Tabla 7.6 Retribuciones cuarta área funcional

Categoría	León	Salamanca	Burgos
Gobernante/a o encargado/a general	1365,57	1071,79	1298,39
Auxiliar de pisos y limpieza	1065,64	996,81	1058,22

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en cada convenio

- Quinta área funcional. Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares.

Tabla 7.7 Retribuciones quinta área funcional

Categoría	León	Salamanca	Burgos
Encargado de trabajos (servicios técnicos)²³	1038,89	1110,16	1298,39
Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	1065,65	996,81	1058,22

²³ Esta alusión aglomera diversos puestos de trabajo: encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en cada convenio

- Sexta área funcional. Servicios complementarios.²⁴

Tabla 7.8 Retribuciones sexta área funcional

Categoría	Salamanca	Burgos
Responsable del servicio.	1110,06	1500,87
Auxiliar del servicio	996,81	1058,22

Elaboración propia a partir de los datos recogidos en cada convenio

Vemos que las diferencias entre los salarios de los mismos puestos en distintas provincias son notorios. Pero entre categorías son iguales en consonancia con la categoría establecida, excepto el área funcional de pisos que es inferior respecto al resto de áreas en la misma provincia.

8.CONCLUSIONES

En este último apartado se exponen las conclusiones obtenidas tras la realización del presente estudio:

1. El subsector hostelero es uno de los sectores que más aporta al crecimiento económico y más empleabilidad crea. Pero, las condiciones laborales ofertadas no son envidiables puesto que se trata de jornadas desorbitadas y con salarios precarios.
2. Es un sector “feminizado”, ya que el 53,5% son mujeres. Pero, a pesar de ser mayoría, las condiciones laborales son realmente desventajosas: el número de mujeres con contratos a tiempo parcial duplican al de los hombres.
3. Existen diversas causas que precarizan el sector: tasa de temporalidad, la tipología de contratos, las externalizaciones, la reforma laboral de 2012... Pero todas estas tienen un denominador común que es la estacionalidad. Este fenómeno es el principal desencadenante de la precariedad laboral en hostelería.
4. Los convenios colectivos, bien el estatal o los comunitarios, pretenden erradicar dicha situación. Aun así, vemos que los convenios analizados en apartados previos son sustancialmente diferentes y con grandes brechas salariales. Esto deriva en una cierta inestabilidad y desventajas laborales y salariales, ya que un mismo puesto

²⁴ Solamente aparece en el convenio de Burgos y Salamanca. Estos hacen referencias a diversas profesiones como, por ejemplo: fisioterapeuta, dietista, quiromasajista, atención al cliente, socorristas, pinchadiscos...

de trabajo no percibe la misma o similar prestación salarial en distintas comunidades. Por ejemplo, León registra los salarios más elevados seguido de Burgos pero en Salamanca los sueldos analizados son sustancialmente inferiores.

5. Actualmente y viendo la importancia del turismo en España, el sector se está transformando notoriamente. Para ello se está profesionalizado y digitalizando, creando perfiles profesionales (revenue, community manager, social media manager...). Con la creación de estos perfiles, se pretende erradicar el desprestigio social y valorar a los profesionales del turismo como una ocupación relevante en España y con diversas salidas laborales.
6. La legislación laboral actual tanto estatal como provincial o empresarial no favorece ni protege a los trabajadores. No se encuentra en consonancia con la realidad y la hostelería, aunque poco a poco se van tomando ciertas medidas como, por ejemplo: RD-Ley 8/2019 que obliga a registrar diariamente la jornada de cada trabajador.²⁵

²⁵ BOE. Núm. 61, de 12 de marzo de 2019.

9. RECURSOS UTILIZADOS

- Autores Varios. (2018). Precariedad en la hostelería con jornadas de 12 horas y sin llegar al salario mínimo. *La sexta*. Recuperado a partir de https://www.lasexta.com/noticias/economia/precariedad-en-la-hosteleria-con-jornadas-de-12-horas-y-sin-llegar-al-salario-minimo-quien-dependiese-de-este-dinero-estaria-muriendose-literalmente_201807285b5ca9cf0cf2ad670bad48c8.html
- Badcock, J. (2017). Quiénes son «Las Kellys», las mujeres en pie de guerra contra uno de los sectores más prósperos de España. *BBC, Madrid*. Recuperado a partir de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-41674305>
- Balaguer Jarque, M. (2018). *La explotación laboral en el sector hostelería y turismo*. Universitat Jaume I.
- Blanco Gómez, M. M. (2014). Un análisis del empleo en el sector turístico, 41. Recuperado a partir de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5531>
- Comisiones Obreras Servicios. (2018). *Análisis Económico de la Actividad del Turismo en España*.
- Delegación Territorial de Burgos. (2018). Convenio colectivo para la industria de Hostelería de la provincia de Burgos. *Boletín Oficial de la Provincia de Burgos*, (100, 28 de mayo), 34-43. Recuperado a partir de <https://bopbur.diputaciondeburgos.es/bopbur-2018-100>
- Delegación Territorial de León. (2017). Convenio Provincial de hostelería y turismo de León para los años 2017-2019. *Boletín Oficial de la Provincia de León*, (158, 21 de agosto de 2017). Recuperado a partir de <https://noticias.fele.es/wp-content/uploads/2017/08/CONV-HOSTELERIA-1.pdf>
- Delegación territorial de Salamanca. (2016). Convenio colectivo provincial de hostelería de Salamanca Años 2016-2019. *Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca*, (244, 21 de diciembre), 1-28. Recuperado a partir de <https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/opencms/opencms/sede/herramientaBOP/consultaBOP/resConsultaBOE.html?accionEfectuada=1&tipoBusqueda=0&fechaMarcada=2016-12-21>
- Dirección General de Trabajo. Ordenanza de trabajo para la industria de hostelería (1974).
- España. Dirección General de Trabajo. (2001). Resolución de 5 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (102, 28 de abril), 15517. Recuperado a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-12993>
- España. Dirección General de Trabajo y Migraciones. (1996). Resolución de 24 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Laboral de ámbito para el sector de Hostelería. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, *BOE núm. 1*, 23934-23945. Recuperado a partir de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1996-17831>
- España. Jefatura del Estado. (1994). Instrumento de Ratificación del Convenio sobre las

- condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1991. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (53, 3 de marzo), 7022-7025.
- España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015a). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (255, 24 de octubre), 1-87. Recuperado a partir de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015b). Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (121, de 21 de mayo), 43267-43331. Recuperado a partir de <https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/21/pdfs/BOE-A-2015-5613.pdf>
- España. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2010). Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (237, de 30 de septiembre), 83428-83487. <https://doi.org/BOE-A-2012-5403>
- España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2008). Texto refundido del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector Hostelería (ALEH III). *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (48, de 25 de febrero), 1131-11350. Recuperado a partir de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-18065>
- España. Ministerio de Trabajo, M. y S. S. (2019). Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (76, 29 de marzo), 32702-32712. Recuperado a partir de <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf>
- Europa Press. (2015). ¿Qué es la tasa de temporalidad en el mercado laboral? *El Economista*. Recuperado a partir de <https://www.economista.es/economia/noticias/6503457/02/15/Que-es-la-tasa-de-temporalidad-en-el-mercado-laboral.html>
- García De La Roja, C. (2005). *La especificidad jurídica laboral del sector de hostelería*. Universidad Rey Juan Carlos.
- Guerra, R. P. (2014). *La intervención administrativa en el sector turístico español: la política turística* (Vol. 200).
- Hostelería de España. (2018). *Anuario de la hostelería de España 2018*. Recuperado a partir de <http://www.evaballarín.com/wp-content/uploads/2018/12/ANUARIO-HOSTELERIA-2018-online.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). INEbase/ Servicios / Hostelería y turismo. Recuperado 26 de marzo de 2019, a partir de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735576863
- J.J Buiza. (2017). El «outsourcing», ¿externalización o precariedad laboral? *Diario Sur*. Recuperado a partir de <https://www.diariosur.es/economia/201703/27/outsourcing->

externalizacion-precariedad-laboral-20170327010713-v.html

Junta de Castilla y León. (2018). Boletín de Coyuntura Turística de Castilla y León, 39. Recuperado a partir de <https://www.turismocastillayleon.com/es/espacio-profesionales/boletines-coyuntura>

Munera, I. (2018). Se disparan los convenios de empresas multiservicios que rebajan condiciones laborales: ya hay casi 300. *El Mundo*. Recuperado a partir de <https://www.elmundo.es/economia/2018/05/08/5af048ed268e3e892b8b4670.html>

Muñoz, J. R.-A. (2003). *Estudios Turísticos*.

Observatori del Treball de les Illes Balears. (2011). *Análisis del empleo a tiempo parcial en un contexto de crisis en las Islas Baleares*.

Organización Mundial del Turismo. (2008). Entender el turismo: Glosario Básico. Recuperado 20 de marzo de 2019, a partir de <http://media.unwto.org/es/content/entender-el-turismo-glosario-basico>

Pérez Dacal, D., y Pena-Boquete, Y. (2009). *Condiciones de trabajo y empleo en la hostelería en España: ¿Existe un modelo nacional?*

Secretaría de Estado de Turismo. (2019). TURESPAÑA. Recuperado 26 de abril de 2019, a partir de <http://estadisticas.tourspain.es/es-ES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistico/encuestapoblacion/Paginas/anales.aspx>

10. ANEXOS

Tabla 10.9 Evolución de establecimientos de restauración

Tipo de Establecimientos	de	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Restaurantes y puestos de comida	y	71844	72527	73023	72294	71077	71748	73696	76492
Colectividades caterings	y	12395	12912	13318	13671	13993	14890	15735	16617
Bares		202699	199499	197391	194530	189648	188000	185146	184430

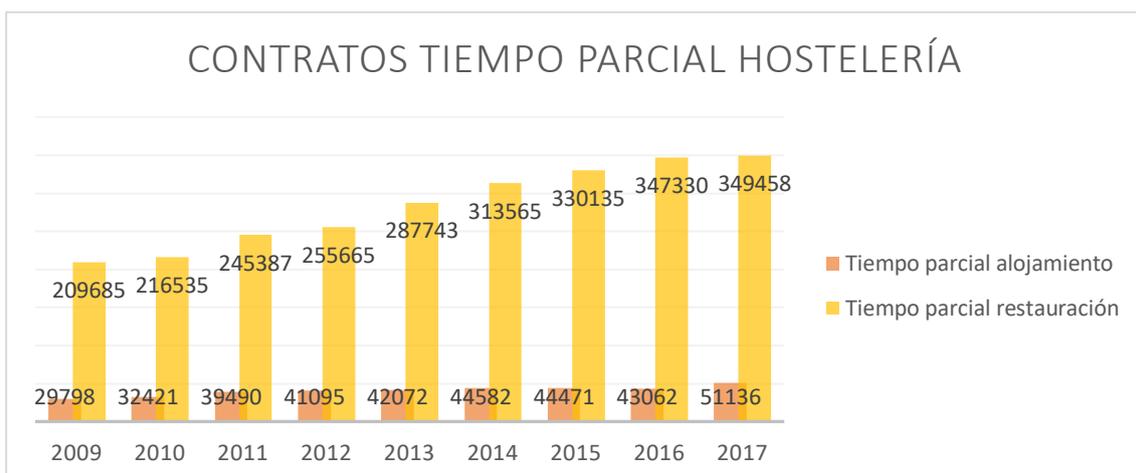
Fuente: elaboración propia

Tabla 10.10 Evolución de establecimientos de alojamiento

Tipo de establecimiento	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hoteles y alojamientos similares	14362	14749	14773	14781	14858	14965	15112	15737
Apartamentos y casas rurales	10981	11058	11182	11604	11726	12299	12987	14091
Campings y aparcamientos para caravanas	1114	1142	1165	1168	1187	1155	1167	1183
Otros alojamientos	790	783	819	891	949	960	1004	1075

Fuente: elaboración propia

Gráfico 10.7 Contratos a tiempo parcial



Fuente: elaboración propia

Tabla 10.11 Contratos en Hostelería

Años	A tiempo parcial total	A tiempo completo	Tiempo alojamiento parcial	Tiempo restauración parcial	
2009	239483	840810	29798	209685	
2010	248956	799848	32421	216535	
2011	284877	794390	39490	245387	
2012	296760	733223	41095	255665	
2013	329815	692706	42072	287743	
2014	358147	710738	44582	313565	
2015	374606	791236	44471	330135	
2016	390392	886120	43062	347330	
2017	400594	923012	51136	349458	

Fuente: elaboración propia