

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: Julio 2022

**INFORME DEL V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL
PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH V)**
Report on the V State Labor Agreement for Hospitality sector



Realizado por el alumno/a D. Daniel Cabrera Fraile

Tutorizado por el Profesor/a D. Gloria Rojas, Laura Melián China y Julio Febles.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

ABSTRACT

This report on the 5th State Labor Agreement for the Hotel and Catering Industry includes the characteristics and basic regulations of the agreement that all hotel and catering companies have to adopt, regardless of whether they can be supplemented by the regulations of the provincial collective bargaining agreements for the sector.

A brief historical review of the different agreements that have been in place since it was considered necessary to establish and change the latest regulations in force.

First of all, the regulations on the areas of application of this agreement, such as the temporary, personal and functional scope, are included.

The structure and composition of collective bargaining, which is the body in charge of the whole development of the agreement.

The aim of this work is to identify the most important clauses of the agreement, such as the obligatory and normative clauses, as well as the complementarity and supplementarity assumptions that can be found, and the way of organizing the delegation of competences to the different autonomous communities.

Key Words: Collective negotiation, Joint Commission, Collective agreement, Hospitality Industry

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este informe del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería recoge las características y la normativa básica del convenio que todas las empresas de hostelería tienen que adoptar, con independencia de que puedan ser complementadas por normativa de los convenios colectivos provinciales del sector.

Un breve repaso histórico de los distintos acuerdos que ha habido desde que se consideraba que era necesario establecer y cambiar la última normativa vigente

En primer lugar se recoge la normativa sobre los ámbitos de aplicación del presente acuerdo, como puede ser el ámbito temporal, personal y funcional.

La estructura y composición de la negociación colectiva que es el órgano encargado de todo el desarrollo del acuerdo.

Con este trabajo se pretende identificar las cláusulas más importantes de dicho acuerdo, como pueden ser las cláusulas obligacionales y normativas, como los supuestos de complementariedad y suplementariedad que podemos encontrar, así como la forma de organizar la delegación de las competencias a las distintas comunidades autónomas

Palabras clave: Negociación colectiva, Comisión paritaria, Convenio Colectivo, Hostelería.

Índice:

1. Abreviaturas.....	5
2. Introducción.....	6
3. Un breve repaso histórico del V ALEH.....	7
4. Cláusulas de identificación del convenio. Unidad de negociación.....	9
5. Grado de cumplimiento del contenido mínimo exigido por la LET.....	12
6. Análisis de las exclusiones del ámbito de aplicación del convenio.....	12
7. Ámbito temporal y búsqueda de revisiones ante tempus por materias.....	13
8. Identificación de cláusulas obligacionales.....	14
9. Identificación de cláusulas normativas.....	15
10. Supuestos de complementariedad.....	17
11. Supuestos de suplementariedad.....	18
12. Identificar cláusulas de respeto a la autonomía de la voluntad, esto es, al contrato de trabajo.....	18
13. Identificar cláusulas de concurrencia aplicativa	19
14. Identificar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del convenio.....	20
15. Comisión paritaria, composición y funciones.....	23
16. Cuadro de las cláusulas de índole económica, laboral, sindical, asistencia, de seguridad social y otras que no encajen en esta tipología.....	25
17. Conclusion.....	26
18. Bibliografía.....	27

1. Abreviaturas

- ALEH: Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería
- BOE: Boletín Oficial del Estado
- CC.OO: Federación de Servicios de Comisiones Obreras
- CC: Convenio colectivo
- CE: Constitución Española
- CEHAT : Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos
- FEHR : Federación Española de Hostelería
- LET o ET: 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.
- SMC-UGT : Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores
- TFG : Trabajo de Fin de Grado

2. Introducción.

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) titulado “*Informe sobre el Quinto Acuerdo Laboral Estatal del Convenio de Hostelería*”, tiene por objeto el estudio detallado sobre la normativa estatal de dicho sector.

El TFG es el desarrollo y explicación exhaustiva de la normativa vigente, para ello he analizado la estructura y composición de los capítulos del Acuerdo y completado con la normativa de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para poder entender de una manera más fácil la normativa.

En primer lugar una pequeña introducción sobre la historia y los distintos acuerdos que ha habido desde que analizaron que había que modificar la Ordenanza Laboral de Hostelería de 1974, en ese entonces se creó una comisión negociadora formada por los órganos más representativos, para poder establecer una normativa que beneficia al empresario y estableciera los derechos de los trabajadores.

En la siguiente parte se profundiza en los ámbitos de aplicación de dicho Acuerdo, que son: ámbito temporal, ámbito personal, ámbito material y ámbito espacial para poder definir bien a qué sector pertenece dicho Acuerdo.

Y después de establecer a quienes van dirigidos este Acuerdo, estudiaremos la normativa obligacional de las partes firmantes y las cláusulas normativas que son las normas que el sector tiene obligación de cumplir.

Y para finalizar estudiaremos uno de los temas más importantes que se incluyeron en los últimos Acuerdos, que son, las cláusulas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del acuerdo

3. Un breve repaso histórico del V ALEH.

El Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de la Hostelería, a partir de ahora (ALEH), es el resultado de la negociación colectiva, que se inició el 20 de Febrero de 1995, con la formación de la comisión negociadora, ya que había una necesidad de sustituir la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería del año 1974.

El I ALEH entró en vigor en 1996, y el último entró en vigor en 2015 (V ALEH).

A continuación enumero la relación de Acuerdos que se han publicado en este periodo de tiempo:

- I ALEH, fué asignado en Madrid y con un ámbito temporal desde el 13 de Junio de 1996 hasta el 31 de Diciembre de 2000.
- II ALEH asignado en Bilbao con fecha 27 de Mayo de 2002, y su vigencia fué desde el 1 de Enero de 2001 hasta el 31 de Diciembre de 2004.
- III ALEH, ratificado en Barcelona el día 4 de marzo de 2005, y su vigencia duró desde el 1 de enero de ese mismo año hasta el 31 de diciembre de 2009.
- IV ALEH, ratificado en Santander , el día 27 de Julio de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2014.
- El último Acuerdo, con vigencia actual, se constituyó el 22 de diciembre de 2014 y se firmó con una vigencia desde el 25 de marzo de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2021.
- El 9 de marzo de 2022, se aprueba tras previo acuerdo la prórroga de la ultraactividad del V ALEH durante el 2022.

Cabe destacar las grandes inclusiones en la normativa, una de ellas fué la del contenido en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo en el III ALEH, que se firmó el 24 de Julio de 2008 y publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 12 de septiembre de 2008.

Otro de los grandes cambios fué en el V ALEH en el que tras la reforma laboral del 2012, tuvieron que actualizar la normativa de materias como los contratos formativos.

Con la firma del presente Acuerdo, quieren reforzar la voluntad de mantener un ámbito de negociación colectiva estable con durabilidad en el tiempo, incluso más que la vigencia establecida en el ámbito temporal establecido en el artículo 6 del presente Acuerdo, con el conocimiento de que este sector , uno de los más importantes de nuestro país está sugestionado a evolución constante, debido a los numerosos cambios constantes que sufren.

En el artículo 4 del V acuerdo sobre la negociación del convenio colectivo estatal de hostelería se recoge las actividades económicas y las personas que están bajo este acuerdo colectivo. Se reconoce que la lista de actividades es susceptible a ser cambiada y complementada por actividades que puedan aparecer en futuras clasificaciones de actividades económicas, siempre bajo un pacto previo de la comisión negociadora de este acuerdo.

4. Cláusulas de identificación del convenio. Unidad de negociación

El concepto de negociación colectiva, es una institución esencial para ordenar las relaciones entre los trabajadores y el empresario o organización empresarial que tiene un conjunto formado por tres partes: La primera es el ámbito en el que es posible la negociación, en segundo lugar las organizaciones de trabajadores y empresarios a las cuales se les otorga el poder de representación y la capacidad convencional de la negociación y por último los procedimientos que han de seguir para llegar a un acuerdo. El resultado de la negociación colectiva es el Convenio Colectivo¹

En resumen para poder hablar de negociación colectiva vamos a tratar tres puntos con una acepción amplia que son, ¿que o cual es el ámbito territorial, funcional y personal?, ¿ Quienes son las personas encargadas de la negociación? Y por último ¿con arreglo de que normas negocian?

En el Capítulo I del V ALEH, en los artículos del 1 al 10, vienen recogidos en las disposiciones generales las cláusulas de identificación del convenio y la unidad de negociación.

Las partes firmantes de este acuerdo son las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales.

La representación sindical está formada por la Federación de Servicios para la movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores, de aquí en adelante (SMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, a partir de ahora (CC.OO)

Por otra parte las organizaciones empresariales están compuestas por la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos, en sigüientes (CEHAT) y la Federación Española de Hostelería (FEHR)

Lo relacionado a las partes firmantes está recogido en el Artículo 1 del V ALEH.

¹ RIVERO LAMAS, J , GONZÁLEZ LABRADA, M , DE VAL TENA, AL Y DE VAL ARNAL, JJ.: *La negociacion colectiva en el sector de la Hostelería*, pag 21-26

En el Artículo 3 del V ALEH, con título *Ámbito personal* hace referencia a la aplicaciones de las relaciones laborales de empresas, trabajadores y trabajadoras que prestan un servicio mediante una contrato de trabajo como así establece el artículo 1.1 del ET.

Para obtener más información específica sobre inclusiones o exclusiones concretas de este artículo, debemos de dirigirnos a los convenios de cada comunidad autónoma para poder definir correctamente el ámbito personal.

Como recoge el Artículo 4 del V ALEH , *Ámbito funcional*, lo primero que debemos destacar es la evolución histórica de diversas actividades que a lo largo de los años se han ido añadiendo a este ámbito funcional, con lo que está sujeta a ampliaciones con un pacto previo por la comisión negociadora de este acuerdo.

Así lo recoge el artículo 4 del V ALEH; *“Se incluyen en el sector de hostelería 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, croasanterías, 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”*²

² Artículo 4 del V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

El ámbito territorial recogido en el Artículo 5 del V ALEH, establece que el ámbito de aplicación es el de todo territorio español, así como para las personas trabajadoras contratados en España por empresas españolas, aún que presten servicios en el extranjero.

Las partes acuerdan un periodo de vigencia desde el 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre del año 2019, ambos inclusive.

A estos pactos se le podrá incorporar los pactos que se alcance entre las partes representativas del ámbito estatal de este convenio.

El 9 de marzo de 2022, se aprobó tras un pacto previo la prórroga de la vigencia por un año más, dando lugar a un ámbito temporal hasta el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del Acuerdo, así como establece el artículo 7 del presente convenio establece que se pretende una regulación estable, pero que si algunas de las partes mediante una denuncia durante el último trimestre de vigencia del acuerdo, quisiera poner una denuncia tendrá que realizarlo de manera escrita al resto de las organizaciones firmantes y ante la autoridad laboral.

En el caso de que no se de dicha situación, el acuerdo se prorrogará de año en año, así como establece el artículo 86 del ET, y la vigencia del Acuerdo no se perderá hasta que se establezca un nuevo acuerdo.

Con respecto a la vinculación a la totalidad forman un todo orgánico e indivisible, en el caso de una sentencia firme de la jurisdicción competente declarase, una parte, algún artículo nulo, se considerará la totalidad del Acuerdo como nulo como recoge el artículo 8 del V ALEH.

Se designa una comisión paritaria de las partes firmantes del Acuerdo, que está compuesta por los representantes de las organizaciones empresariales y representantes de las Organizaciones sindicales, ya que es un punto de mucha importancia se expondrá de manera más amplia en el apartado 15 de este trabajo.

5. Grado de cumplimiento del contenido mínimo exigido por la LET.

En el artículo 85 del LET en todos sus puntos recoge el contenido mínimo exigido para la confección del convenio colectivo, entre los puntos más importantes se encuentra:

Que los convenios colectivos podrán regular materias de índole económicas, laborales, sindicales y en general todas las que afecten las condiciones de empleo tanto de los trabajadores como de los empresarios , así como sus discrepancias surgidas.

Algunos de los contenidos exigidos es la de los contenidos que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres , así como se establece en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo , para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Los convenios colectivos tendrán como contenido mínimo, la determinación de las partes que los conciertan , ámbito personal, funcional, territorial y temporal , los procedimientos para solventar las diferencias que surjan para la no aplicación de las condiciones de trabajo, las formas y condiciones de la denuncia del convenio así como el plazo para poder realizar la denuncia antes de finalizar su vigencia y por último la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes que negocien.

6. Análisis de las exclusiones del ámbito de aplicación del convenio.

En el Artículo 58 de este acuerdo se recoge los ámbitos de exclusión de aplicación del V ALEH, en excluye a las actividades de alojamiento y hospedaje , ya sea empresa principal o cliente ni la empresa cedente y cesionaria, por lo que estas actividades se regularan por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y las demás normas legales de aplicación.

Podemos comprobar que en este Acuerdo no hay exclusiones a nivel personal, como puede recogerse en otros convenios en el que la Dirección de la empresa se le excluye del cumplimiento del convenio colectivo.

7. Ámbito temporal y búsqueda de revisiones ante tempus por materias.

El 24 de noviembre de 2014 las organizaciones empresariales CEHAT y FEHR, notificaron a las organizaciones sindicales la denuncia del ALEH IV, como así establece en su artículo 7 de este Acuerdo.

El 22 de diciembre de 2014 se constituyó la Comisión negociadora del V ALEH y su posterior firma en Madrid el 25 de marzo de 2015 del V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de la Hostelería.

La vigencia de este acuerdo es desde el 25 de marzo , fecha en la que se firmó, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Finalizado dicho periodo distintas organizaciones sindicales denuncian el presente acuerdo con fecha del 1 de octubre del 2020, tras no llegar a ningún acuerdo, el 9 de marzo de 2022, se aprueba tras previo acuerdo, la prórroga de la ultraactividad del V ALEH durante el 2022, quedando invalidante la denuncia presentada.

Este último acuerdo fue denunciado para su revisión completa ya que las organizaciones empresariales consideran que hay que hacer grandes modificaciones, así como la implantación de la nueva reforma laboral del presente año, un periodo en el que han sufrido vacíos legales y nuevas necesidades tras la pandemia mundial de la COVID-19.

Tras la entrada en vigor de la nueva reforma laboral de marzo del 2022, es necesario modificar el V ALEH, modificando las cláusulas de los contratos temporales, eliminado los contratos por obra y servicio determinado, la limitación de los contratos temporales que a partir de ahora pasan a denominarse contratos por circunstancias de la producción, la duración de los contratos formativos se establece con una vigencia máxima de un año para la obtención de práctica profesional , y a dos años en el contrato de formación de alternancia.

8. Identificación de cláusulas obligacionales.

Las cláusulas obligacionales son aquellos apartados en los que se establece los derechos y obligaciones de las partes firmantes del Acuerdo, los firmantes se ven obligados a cumplir lo pactado.

En el artículo 9 del V ALEH, con título “ comisión paritaria” en el subapartado número 5 con título “ Bloqueo de los procesos de la negociación colectiva” establece unas cláusulas que las partes que firman el presente acuerdo, para promover el impulso y la mejora de dicho acuerdo para que así el ámbito funcional no pueda quedarse sin legislación o sea una discusión constante que no permita una normativa estable.

Las cláusulas recogidas en el artículo mencionado anteriormente son las siguientes:

- a. *“Adquieren el compromiso de impulsar la negociación de la sustitución de los convenios colectivos denunciados a través de las partes legitimadas en los correspondientes ámbitos territoriales de negociación colectiva.”*³
- b. *“Las partes legitimadas en los ámbitos territoriales citados, cumpliendo con el deber legal de negociar, procurará la renovación y sustitución de los convenios sectoriales denunciados”*⁴
- c. *“Las partes legitimadas tratarán de alcanzar acuerdos antes del transcurso del año desde la denuncia del convenio. Excepcionalmente para los convenios que hayan sobrepasado en la actualidad un año desde la denuncia, se abrirá un plazo de seis meses desde la publicación de este Acuerdo, para poder someterse a la mediación de la Comisión paritaria del presente Acuerdo”*⁵

³ Artículo 9.5.A, “Comisión Paritaria” del V ALEH

⁴ Artículo 9.5.B, “Comisión Paritaria” del V ALEH

⁵ Artículo 9.5.C, “Comisión Paritaria” del V ALEH

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo se comprometen a trasladar a las Comunidades Autónomas, la necesidad de favorecer la formación sectorial en su ámbito territorial

También se comprometen las partes firmantes a renovar el compromiso de proseguir el diálogo y negociación colectiva sectorial estatal, y que continúa durante su vigencia a través de las sesiones periódicas para poder seguir incorporando contenido al texto articulado durante el periodo de vigencia establecido.

Acuerdan la posibilidad de denuncia del presente acuerdo por cualquiera de las organizaciones firmantes durante el último trimestre de su vigencia, que deberá de comunicarse de manera escrita al resto de organizaciones.

9. Identificación de cláusulas normativas.

Las cláusulas normativas, son aquellas normas del convenio donde se regulan las relaciones individuales y colectivas de los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Esto quiere decir que la parte normativa tiene que ser respetada por los contratos de trabajo que a estos le afecten, sin que pueda establecerse un perjuicio al trabajador con condiciones menos favorables o contrarias.

La primera cláusula que nos encontramos en el presente acuerdo es el artículo 11, con título del sistema de clasificación profesional , en que se establece la forma de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de su ámbito de aplicación.

El grupo profesional de las personas trabajadoras se asignará mediante acuerdo con el empresario y de este modo se establecerá el contenido de las funciones correspondientes al grupo profesional.

Otra cláusula normativa es la de la movilidad funcional que se establece en el artículo 19 de dicho acuerdo en el que se regula la flexibilidad interna, la movilidad y la polivalencia funcional en el sector.

La promoción profesional recoge en el artículo 20 del V ALEH y con título de Promoción Profesional, la normativa y el derecho de que los trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería puedan promocionar en el trabajo.

Los periodos de prueba de los contratos de trabajo se estipulan en el artículo 21 al 27, en la tabla del artículo 21 del V ALEH se puede observar la duración máxima de los periodos de prueba máximos de los contratos por tiempo indefinido y temporales dependiendo de los grupos profesionales y áreas funcionales establecidos , previo acuerdo con el empresario.

El personal directivo de las empresas y que no se establezcan en la tabla del artículo 21, podrán establecer un periodo de prueba máxima de seis meses de duración, cuando sean contrato indefinidos , fijo ordinario o fijo discontinuo o de cuatro meses en el caso de los contratos de duración determinada o temporal.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba , en el que el trabajador o trabajadora ya haya desempeñado las mismas funciones anteriormente en la empresa.

En el caso de los periodos de prueba de los contratos celebrados a tiempo parcial de acuerdo con los establecidos en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores, se podrá establecer un periodo de prueba con lo establecido anteriormente.

Los contratos formativos el periodo de prueba no podrá exceder a un mes para los trabajadores o trabajadoras que tengan en posesión la titulación de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de la titulación de grado superior, en el caso de que los trabajadores al finalizar el contrato de prácticas, continuase en la empresa no se podrá establecer un nuevo periodo de prueba.

En el caso de una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo , maternidad , adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad , que afecten al trabajador o la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se establezca un acuerdo previo entre las partes.

Transcurrido el periodo de prueba y el trabajador o trabajadora sin que se haya producido un desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computando el tiempo de trabajo como antigüedad en la empresa.

10. Supuestos de complementariedad.

Los supuestos de complementariedad entre la Ley y el convenio se produce cuando la ley establece las bases y principios generales de la regulación de una determinada materia y remite al convenio colectivo el desarrollo y concreción de dichas bases y principios generales.⁶

Otorga el poder a la negociación colectiva para regular espacios libres de la legislación estatal, menos en materia salarial.

Este Acuerdo aparte de su condición de convenio colectivo sobre materias concretas, tiene una naturaleza de acuerdo marco y de estructura.

Además es el único con competencia en todo el sector de la determinación de la estructura de la negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito y las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

Las materias contenidas del presente Acuerdo están reservadas al ámbito estatal sectorial, salvo que la comisión negociadora del acuerdo establezca lo contrario sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Los convenios colectivos de ámbito inferior no podrán reproducir los contenidos del presente acuerdo, debiendo limitar a hacer una remisión del mismo.

En el artículo 10.4 de este Acuerdo recoge que cuando se revisen nuevas materias y se incorpore al contenido de este Acuerdo, las partes acordarán si quedan reservadas en el mismo ámbito, no pudiendo negociarse en ámbitos inferiores ni distintos, o si puede ser complementada por otras disposiciones convencionales.

En este marco de negociación estatal, hay algunos criterios generales que podrán ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación; estos son las materias:

- Solución autónoma de conflictos laborales de ámbito inferior al estatal.
- Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres
- movilidad geográfica

⁶ NAUJOEL, Relaciones entre la Ley y en Convenio Colectivo, 2020, recuperado de <https://derechouned.com/laboral/trabajo/11843-relaciones-entre-la-ley-y-el-convenio-colectivo>

- medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.

11. Supuestos de complementariedad.

La relación de complementariedad entre la ley y el Acuerdo se plantea que la ley establece un mínimo que el convenio tiene que respetar obligatoriamente.

Utilizando un ejemplo para su mejor comprensión, la ley establece unas vacaciones anuales de 30 días naturales, con lo que el convenio no podrá establecer un número inferior a la ley, pero sí podrá imponer un suplemento estableciendo por ejemplo 35 días naturales de vacaciones anuales.⁷

En el presente Acuerdo podemos observar como en el artículo 20 con título, Promoción profesional, suplementa la legislación del estatuto de los trabajadores, dando prioridad antes de la búsqueda de un perfil profesional, da la oportunidad a una promoción interna a los trabajadores que ya forman parte de la empresa.

En este Acuerdo no hay normativa de complementariedad, ya que se recoge más específicamente en los convenios colectivos autonómicos o provinciales.

12. Identificar cláusulas de respeto a la autonomía de la voluntad, esto es, al contrato de trabajo.

El sistema de remuneración y cuantía salarial, así como la estructura del salario, se establecerá conforme al artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, mediante negociación colectiva de ámbito territorial inferior o ámbito personal o funcional o en su defecto en el contrato individual de trabajo, no pudiendo ser inferior a la que establece el salario mínimo interprofesional.

⁷ NAUJOEL, Relaciones entre la Ley y en Convenio Colectivo, 2020, recuperado de <https://derechouned.com/laboral/trabajo/11843-relaciones-entre-la-ley-y-el-convenio-colectivo>

El periodo de prueba del contrato de trabajo podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral con,un, siempre por escrito y con una sujeción a los límites de duración máxima.

13. Identificar cláusulas de concurrencia aplicativa

*“La concurrencia se puede definir como un fenómeno circunstancial que se produce cuando se superponen dos convenios colectivos en sus ámbitos de aplicación (funcional, territorial y personal) ”*⁸

Tras la reforma laboral del 2022, se suprime la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial en lo que respecta a la cuantía del salario, esta previsión sólo aplicaría a los convenios de empresa negociados durante la vigencia del convenio sectorial.

En el artículo 10, otorga a la negociación colectiva la competencia en todo el sector de la determinación de la negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, y de las materias que no podrán ser objeto de negociación de ámbitos inferiores.

En los ámbitos de negociación de ámbito sectorial y de empresa podrán establecerse las materias objeto de negociación que no concurra con las del presente acuerdo.

En el artículo 56 con título: Comisiones territoriales de seguridad y salud en el trabajo de ámbito inferior establece que : *“La comisión Estatal Sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de Comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regular la concurrencia entre ámbitos territoriales ”*⁹

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, op. cit., pág 205

⁹ Artículo 56. Comisiones territoriales de seguridad y salud en el trabajo de ámbito inferior, del V ALEH

14. Identificar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del convenio.

En el presente acuerdo hay un capítulo completo que trata la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas estas medidas están recogidas desde el artículo 44 al 51.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres es la desaparición de la discriminación, por razón de sexo, y especialmente las relacionadas con la maternidad o con las obligaciones familiares.

Con lo conforme en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este acuerdo contribuye con el objetivo de derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Hostelería (Artículo 44, del V ALEH).

Así como recoge el artículo 45 de no discriminación en las relaciones laborales, las medidas recogidas para la igualdad de trato y no discriminación son las siguientes:

- Acceso al empleo: “ *Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personas que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa*”¹⁰
- Clasificación profesional: “ *El sistema de clasificación profesional, que establece el presente acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.*”¹¹

¹⁰ Artículo 45.1 de V ALEH.

¹¹ Artículo 45.2 de V ALEH.

- Promoción profesional: *“En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieran, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o , en su caso, del género menos representado”*.¹²
- Formación profesional: *“En las acciones formativas de las empresas a su persona se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vaya dirigidas aquellas acciones de formación profesional”*.¹³
- Retribución :” *para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminara la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, Los convenios colectivos del sector de las hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales”*.¹⁴
- Tiempo de trabajo: *“Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas*

¹² Artículo 45.3 de V ALEH

¹³ Artículo 45.4 de V ALEH

¹⁴ Artículo 45.5 de V ALEH

medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las partes negociadoras de estos convenios adaptarán 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 de mujeres y hombres.”¹⁵

- *Demás condiciones de trabajo: “ En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadoras afectados, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar, la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulta razonable y proporcionada”¹⁶*
- *Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: “ No se tolerará en las empresas de Hostelería, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atenta contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”¹⁷*

¹⁵ Artículo 45.6 de V ALEH

¹⁶ Artículo 45.7 de V ALEH

¹⁷ Artículo 45.8 de V ALEH

15. Comisión paritaria, composición y funciones.

Se establece una Comisión paritaria de las partes firmantes del acuerdo , compuesta por representantes de las Organizaciones Empresariales y representantes de las Organizaciones Sindicales.

Las funciones de la Comisión paritaria se establecen en el artículo 9.2 del V ALEH, en dicho artículo se enumera que la interpretación del presente acuerdo, el seguimiento de la aplicación por todas las partes, así como el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Acuerdo , así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales derivados de la aplicación e interpretación del Acuerdo ante el órgano judicial competente.

La mediación y el arbitraje para la solución de controversias de la aplicación e interpretación del Acuerdo, así como la lista de mediadores y árbitros, será competencia de la comisión paritaria.

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general , se considerarán parte del presente acuerdo y gozarán de su misma eficacia obligatoria, dichos acuerdos se remitirán a la autoridad laboral competente para su registro y publicación oficial.

La Comisión paritaria se reunirá siempre que alguna de las organizaciones firmantes, asociaciones o sindicatos, previa comunicación comunique los puntos a tratar en el orden del día.

En ningún caso excederá de los treinta días desde la recepción de de la solicitud de la intervención o reunión, si ha pasado más de este periodo el solicitante podrá ejercitar las acciones que considere oportunas.

Se entenderá válidamente constituida la comisión paritaria cuando en ella asista la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que crean convenientes.

Los acuerdos de la Comisión paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Las autoridades administrativas y judiciales, los órganos de solución extrajudicial de conflictos y las organizaciones sindicales y empresariales podrán dirigir comunicación y solicitudes a la comisión paritaria.

En el caso de las empresas y de las representaciones unitarias o sindicales de los trabajadores, podrán dirigirse comunicaciones y solicitudes a la comisión paritaria a través de algunas de las organizaciones firmantes de dicho acuerdo.

Compuesta por seis representantes de la parte empresarial, y seis representantes de la parte sindical, las cuales serán designados por las organizaciones firmantes, así detallada:

Por la parte empresarial, estará formado por tres representantes del CEHAT, y tres representantes de FEHR

En la parte sindical será de tres representantes de SMC-UGT y otros tres representantes de CC.OO¹⁸

¹⁸ Artículo 9 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería

16. Cuadro de las cláusulas de índole económica, laboral, sindical, asistencia, de seguridad social.

Agrupación	Artículos
Laboral	<p>Artículo 11. Sistema de clasificación profesional. Artículo 12. Grupos Profesionales Artículo 13. Factores de encuadramiento profesional Artículo 14. Áreas funcionales Artículo 15. Ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales Artículo 16. Asignación a los grupos profesionales por ocupaciones Artículo 17 . Funciones básicas de las prestación laboral Artículo 18. Correspondencia de categorías profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo a grupos profesionales. Artículo 19. Movilidad funcional Artículo 20. Promoción profesional Artículo 21. Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y de los temporales Artículo 22. Periodo de prueba del personal directivo Artículo 23. Nulidad del periodo de prueba Artículo 24. Contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial Artículo 25. Periodo de prueba de los contratos formativos Artículo 26. Interrupción del periodo de prueba</p>
Sindical	<p>Artículo 2. Comision Paritaria Artículo 10. Estructura de la negociación colectiva Artículo 19. Movilidad Funcional Artículo 33. Comisión paritaria sectorial estata de Hosteleria de formacion profesional para el empleo Artículo 37. Procedimiento sancionador Artículo 45. No discriminacion en las Relaciones Laborales Artículo 46. Comision de igualdad en el ambito sectorial estatal de Hosteleria Artículo 47. Los planes de igualdad de las empresas de Hosteleria y otras medidas de promocion de la igualdad. Artículo 50. Elaboracion y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de Hostelería. Artículo 64. Garantias de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.</p>

Disciplinario	Cápitulo octavo. Regimen disciplinario laboral
Igualdad	Cápitulo décimo. Igualdad efectiva de mujeres y hombres
Prevencion de riesgos Laborales	Cápitulo décimo primero. Prevencion de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo

17. Conclusión

El presente Trabajo de Fin de Grado ha supuesto la ampliación de conocimientos sobre la legislación laboral, más concretamente sobre la Normativa Estatal del sector de la Hostelería, que tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2022, tras acordar una prórroga durante el año 2022

Tras analizar el informe hemos alcanzado una serie de conclusiones que detallo a continuación

La primera es que este V ALEH, es un acuerdo con una naturaleza marco y de estructura sobre materias concretas, con competencia en todo el sector para determinar la estructura de negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, y las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, todas las materias de este Acuerdo quedan reservadas al ámbito estatal sectorial.

Tras la nueva reforma del 2022, quedan muchas materias por actualizar en el presente Acuerdo, ya que afectan de una manera generalizada a todo el Acuerdo.

En el caso de las cláusulas obligacionales, se echa en falta la cláusulas de paz laboral, donde en el caso de que ocurra huelga u otro conflicto, no se especifica la cláusula de paz en el convenio, donde concretamente en su Art. 82.2 LET *“Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.”*

Y para finalizar destacar la gran importancia, uno de los temas incluidos en los últimos Acuerdos, que es la Igualdad efectiva de mujeres y hombres donde se detalla, los principios, la comisión, los planes de igualdad que tienen que llevar a cabo las empresas, los objetivos, y medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como el protocolo de actuación.

18. Bibliografía.

-RIVERO LAMAS, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., DE VAL TENA, AL Y DE VAL ARNAL, J.J.: *La negociación colectiva en el sector de la Hostelería*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid

-MELIÁN CHINEA, L.M. : *El sistema de negociación colectiva y sus reglas de articulación*, Editorial Aranzadi, Pamplona 2020

-NAUJOEL, Relaciones entre la Ley y el Convenio Colectivo, 2020, recuperado de <https://derechouned.com/laboral/trabajo/11843-relaciones-entre-la-ley-y-el-convenio-colectivo>

-PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2021

Legislación consultada:

-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.

-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.