

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes) 1991 (núm. 172)

Camino ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA*

RESUMEN: Las particulares condiciones en las que se desarrolla el trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares llevaron a la Organización Internacional del Trabajo a mejorar la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de carácter general en este tipo de establecimientos, complementándolos con normas específicas con el fin de que los trabajadores afectados puedan gozar de unas condiciones laborales acordes con el papel que desempeñan este tipo de empresas y para atraer nuevos trabajadores a este sector. Con este motivo fundamental se adopta el Convenio número 172 sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes y la Recomendación 179 sobre las condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Ambos instrumentos ratificados por España son objeto de este comentario, en el que se hará referencia a su impacto en la regulación interna de las relaciones laborales en el sector.

Palabras clave: Hoteles, restaurantes, trabajadores, condiciones de trabajo, Organización Internacional del Trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Aspectos formales de la aprobación del Convenio. 2.1. Aprobación del Convenio en la Organización Internacional del Trabajo. 2.2. Proceso de ratificación en España. 3. El Convenio 172. 3.1. Estructura formal. 3.2. Estructura material. 4. R179 Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991, de 25 de junio de 1991. 5. Situación en España. 6. Las memorias de análisis y los pronunciamientos de la Comisión de Expertos. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

* Profesora Titular (i) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.

Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention 1991 (No. 172)

ABSTRACT: Due to the particular conditions characterising work in hotels, restaurants and similar establishments it was considered as desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding categories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects. In this article we analyse the content of this Convention, being complemented with comments to the Recommendation on Working Conditions (Hotels and Restaurants) Recommendation, 1991 (No. 179). Moreover, we make several remarks through the different sections regarding their impact in Spain.

Key Words: Hotels, restaurants, workers, working conditions, International Labour Organization.

1. Introducción

El texto objeto de este comentario es el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172) que trajo causa, como refleja su preámbulo, de las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Afrontar el estudio de este Convenio, de su elaboración y características, resulta de particular interés en nuestro país. Basta para ello observar determinados datos como que España recibió más de ochenta millones de turistas en 2018¹ o que es el segundo país más visitado en el mundo². Desde el punto de vista económico el turismo representó en 2018 el 14,6% del PIB nacional³ y las actividades relacionadas con el turismo supusieron el 12,2% del total de afiliados a la Seguridad Social. Pero el turismo es también un fenómeno a escala global, así, de acuerdo con la Organización Mundial del Turismo (OMT) de Naciones Unidas, la llegada de turistas internacionales en el mundo superó los 1.400 millones en 2018⁴.

No son muchos los instrumentos que la OIT ha elaborado en relación con este sector específico. En concreto, pueden señalarse cuatro:

- El ya referido Convenio 172, aprobado el 25 de junio de 1991, que va a centrar el objeto de este comentario. Se trata de un convenio técnico, frente a los conocidos como convenios Fundamentales⁵ y convenios de Gobernanza⁶ (o prioritarios).
- La R179 Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991, de 25 de junio de 1991 y al que también se hará alguna referencia en estas páginas.
- El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla⁷, que resulta de aplicación si se tiene en cuenta que,

¹ [Nota de prensa emitida por el ministerio de Industria, Comercio y Turismo](#), Reyes Maroto, referida al balance del sector turístico en 2018.

² [UNWTO Tourism Highlights 2018 Edition](#).

³ Según datos del Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC).

⁴ Organización Mundial del Turismo, [Resultados del Turismo Internacional 2018 y Perspectivas 2019](#), 21 de enero de 2019.

⁵ Son convenios fundamentales, entre otros, el Convenio sobre trabajos forzados (núm. 29), sobre libertad sindical (núm. 87) o sobre trabajo infantil (núm. 182).

⁶ Entre los convenios de Gobernanza pueden mencionarse: el convenio sobre la inspección del trabajo (núm. 81), sobre política de empleo (núm. 122) o sobre la consulta tripartita (núm. 144).

⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla](#), Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y

conforme a lo establecido en el punto 1.3.2. del mismo “el sector de los servicios abarca: el comercio; la educación; los servicios financieros y profesionales; los servicios de salud; *los servicios de hotelería, restauración y turismo*; las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo; los servicios de correos y de telecomunicaciones; la administración pública; los transportes y los servicios de utilidad pública”. A este respecto y como recuerda la propia OIT, el Repertorio no es un instrumento vinculante desde el punto de vista jurídico, ni se pretende que reemplace la legislación nacional, sino que busca orientar. En concreto, este Repertorio se basa en un análisis de la dimensión, la índole y las causas de la violencia en lugares de trabajo de los servicios públicos y privados. El Repertorio preconiza un enfoque preventivo, basado en sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

- Las [Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable](#) que fueron aprobadas para su publicación y promoción por el Consejo de Administración de la OIT en su 331ª reunión (octubre-noviembre de 2017). Cabe recordar que estas pautas revisten la naturaleza de directrices sectoriales, que no son jurídicamente vinculantes y tampoco están sujetas a los mecanismos de ratificación o supervisión establecidos en las normas internacionales del trabajo de la OIT.

2. Aspectos formales de la aprobación del Convenio

2.1. Aprobación del Convenio en la Organización Internacional del Trabajo

Desde el punto de vista formal, el Convenio 172 fue objeto de adopción en la septuagésimo octava reunión de la Organización Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en su sede de Ginebra el 25 de junio de 1991.

Su entrada en vigor estaba prevista doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros fueran registradas por el Director General (art. 10.2). Los dos primeros Estados que lo ratificaron fueron México y España. En la actualidad, el texto se encuentra ratificado por tan solo dieciséis países⁸, el último de ellos Fiji en el año 2008.

el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente, 8-15 de octubre de 2003, Ginebra.

⁸ Se trata, en concreto, de: Alemania, Austria, Barbados, Bélgica, Chipre, República

2.2. Proceso de ratificación en España

En el caso de España se aplicó el artículo 94.1 de la Constitución Española, en virtud del cual “La prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios requerirá la previa autorización de las Cortes Generales, en los siguientes casos: a) Tratados de carácter político; b) Tratados o convenios de carácter militar; c) Tratados o convenios que afecten a la integridad territorial del Estado o a los derechos y deberes fundamentales establecidos en el Título I; d) Tratados o convenios que impliquen obligaciones financieras para la Hacienda Pública; e) Tratados o convenios que supongan modificación o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para su ejecución”.

En lo que concierne a su tramitación parlamentaria, el texto del Convenio fue remitido por el Gobierno en diciembre de 1992 y culminó con la aprobación por el Senado en su sesión plenaria de 30 de marzo de 1993. Tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado, el texto fue aprobado por unanimidad, sin que hubiera propuestas o enmiendas al articulado en ninguna de las dos Cámaras. Igualmente cabe señalar que, como reflejan los Diarios de Sesiones, apenas hubo intervenciones por parte de los Grupos parlamentarios, limitándose a la del Sr. Mardones Sevilla –por Coalición Canaria–, que recordaba cómo “el sector turístico define, a veces, hasta la propia generación del producto interior bruto en comunidades autónomas como puede ser en España la Canaria, la Balear o algunas provincias andaluzas”; y a la del Sr. Barrionuevo, que –más allá de alguna consideración formal– puso de manifiesto la conformidad con el contenido del Convenio, en cuanto quiere que no se excluya a los trabajadores del sector de la aplicación de las normas mínimas que se refieren a todos los trabajadores por cuenta ajena⁹.

Culminado el procedimiento de ratificación y publicación oficial, el Convenio 172 OIT entró en vigor en España el 7 de julio de 1994, como se dispone en el Instrumento de ratificación publicado en el Boletín Oficial del Estado¹⁰, de acuerdo con las previsiones del propio

Dominicana, España, Fiji, Guyana, Iraq, Irlanda, Líbano, Luxemburgo, México, Suiza y Uruguay.

⁹ Los textos de sendas intervenciones pueden consultarse en [Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 605, año 1993 \(IV Legislatura\)](#), Sesión núm. 40 de la Comisión de Exteriores, celebrada el 17 de febrero de 1993.

¹⁰ BOE núm. 53, de 3 de marzo de 1994.

Convenio¹¹.

3. El Convenio 172

3.1. Estructura formal

El Convenio tiene la estructura tradicional, con un Preámbulo y dieciséis artículos que a su vez se pueden dividir en dos partes. Una primera parte -compuesta por los ocho primeros artículos- que hacen referencia a cuestiones de fondo: ámbito de aplicación, jornada y horario laboral o cuestiones relacionadas con la remuneración, con referencia a la propina. Los otros ocho artículos del Convenio responden, en realidad, a cuestiones relacionadas con la naturaleza del mismo, su proceso de ratificación, trámites internos de éste, o cuestiones como la potencial modificación o la validez de las traducciones.

3.2. Estructura material

El Preámbulo, ofrece una explicación y señala los fundamentos del Convenio:

- La particularidad de las condiciones en que se desarrolla el trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares.
- La mejora en este ámbito de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de aplicación general
- Mejorar las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera de los trabajadores del sector.
- La importancia de la negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo en este sector.

Desde el punto de vista subjetivo, los artículos 1 y 2 del Convenio fijan el ámbito personal y empresarial de aplicación. A estos efectos quedan incluidos los trabajadores ocupados en hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento; así como en restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas y/o bebidas. En todo caso, los Estados miembros tienen ciertas facultades, en concreto, respecto a la definición de los establecimientos indicados; también en cuanto a la posibilidad de excluir cierto tipo de establecimientos cuando existan “problemas especiales de cierta importancia”. En tal caso, en la primera memoria que

¹¹ Vid. artículo 10.2 y 10.3 del Convenio.

el Estado presente sobre la aplicación del Convenio se debe hacer constar dichos establecimientos, explicando las razones de la exclusión e indicando las posturas respectivas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas con relación a dichas exclusiones.

Se permite también que, mediante una declaración aneja a la ratificación, y siempre previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, los Estados puedan ampliar su ámbito de aplicación a otros establecimientos afines que presten servicios turísticos. Ciertamente es que esa posibilidad de ampliación también se puede llevar a cabo posteriormente mediante una notificación al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Volviendo a la vertiente personal de la aplicación del Convenio, éste se aplica a todos los trabajadores -se entiende que por cuenta ajena, aunque no se señale expresamente- ocupados en los establecimientos a los que se acaba de hacer mención, con independencia “de la naturaleza y la duración de su relación de empleo” (art. 2.1). No obstante, también aquí los Estados tienen capacidad de exclusión de determinadas categorías de trabajadores, considerando el Derecho, las condiciones y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En estos casos, de manera análoga a lo previsto para los establecimientos, los Estados deben informar de los trabajadores excluidos en la primera memoria remitida. Además, en las memorias subsiguientes se deben explicar los progresos realizados hacia una aplicación más amplia del Convenio (art. 2.2).

De manera amplia, el Convenio obliga a los Estados a adoptar una política destinada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por el convenio. Esta política -que tiene que respetar en todo caso la autonomía de las organizaciones de empresarios y trabajadores afectados- debe tener como objetivo general asegurar que los trabajadores afectados por el convenio no sean excluidos del ámbito de aplicación de ninguna norma mínima nacional para la generalidad de los trabajadores (art. 3). También con gran amplitud, el Convenio prevé que sus disposiciones puedan aplicarse tanto por medio de la legislación nacional como de la negociación colectiva -tan importante en nuestro país en este concreto sector de actividad-, pero también por medio de decisiones judiciales o laudos arbitrales o por cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional (art. 8.1).

La jornada y el horario de trabajo son tratados en el artículo 4 del Convenio. El punto de partida es la consideración como horas de trabajo del tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, salvo que la normativa o práctica nacional dispongan otra cosa. Con

términos muy abiertos y continuas remisiones a la legislación y prácticas nacionales, se establece la razonabilidad como parámetro para fijar la jornada normal de trabajo, las disposiciones sobre horas extraordinarias, el periodo de descanso diario y semanal. Además, se recoge que los trabajadores deben de ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar.

Por su parte, el artículo 5 hace una llamada a la necesidad de compensar adecuadamente el trabajo en días festivos, bien sea en tiempo libre o en remuneración. Igualmente se contempla el derecho a vacaciones anuales pagadas. En caso de extinción del contrato o cuando el periodo de servicios no sea suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones, se reconoce el derecho a que éstas sean proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutivos. En cualquier caso, la determinación concreta de estos derechos -incluida la duración de las vacaciones- se deja en manos de la negociación colectiva y de la legislación y práctica nacionales.

Desde un punto de vista sustantivo, el último de los preceptos relevantes es el artículo 6, relativo a la propina. Se parte de una definición auténtica, considerándola como “el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, aparte del que debe pagar por los servicios recibidos”¹². Esta definición parece sugerir -aunque el Convenio no lo señale expresamente- el carácter extrasalarial de la propina, que se ve reforzado cuando el mismo Convenio dispone que, con independencia de dichas propinas, los trabajadores deben recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad. Se trata de una cuestión, que no era nueva en el ámbito de la OIT y prueba de ello es que en 1965, las conclusiones de la reunión tripartita de la OIT en materia de remuneración expresaban el propósito de que, progresivamente, los trabajadores de este sector se beneficiaran de una remuneración fija y que existiera un control sobre el porcentaje de servicio, asegurando a éste último un mínimo garantizado; además, se proponía abolir cualquier sistema de remuneración basada en propinas, excluyendo que estas pudieran ser un equivalente del salario¹³.

Por último, el artículo 7 del Convenio prohíbe la “compraventa de empleos” en los establecimientos afectados por la norma, en lo que puede entenderse una referencia a la cesión de trabajadores, también prohibida

¹² Sobre la propina puede verse, J.J. DE VAL ARNAL, *La propina y su régimen jurídico en España. Estudio de dos sectores: hostelería y juegos de azar*, en AA.VV. (E. DE LA VILLA GIL dir.), *Estudios sobre el salario*, ACARL, Madrid, 1993, pp. 607 y ss.

¹³ Como señala C. GARCÍA DE LA ROJA, *La especificidad jurídica laboral del sector de la hostelería*, Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos, 2005, pp. 242-243.

con carácter general en nuestro ordenamiento (artículo 41 ET).

4. R179 Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991, de 25 de junio de 1991

La Recomendación recoge doce disposiciones (párrafos) estructuradas en tres capítulos: disposiciones generales (párrafos 1-5), horas de trabajo y periodos de descanso (párrafos 6-11) y formación (párrafo 12); y su objetivo -tal y como señala en su párrafo 5- es mejorar las condiciones de los trabajadores afectados por el convenio hasta aproximarlas a las que suelen darse en otros sectores económicos.

Como aspectos novedosos respecto del Convenio, en las disposiciones generales se recoge que los Estados deberían prever la supervisión efectiva de las disposiciones de la Recomendación mediante un servicio de inspección u otro instrumento conveniente; y deberán igualmente alentar a las organizaciones de empresarios y de trabajadores a fomentar efectivamente su aplicación (párrafo 4).

En el ámbito formativo, básicamente se insta a los Estados a elaborar políticas y programas de educación y formación profesionales y de capacitación gerencial en las distintas ocupaciones que se ejercen en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares o, cuando proceda, ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a otras instituciones a establecer esas políticas y programas; teniendo como principal objetivo mejorar las calificaciones y la calidad del trabajo, así como las perspectivas de carrera de los participantes (párrafo 12).

Es en materia de horas de trabajo y descanso donde se recogen los aspectos de mayor interés de esta Recomendación, con una llamada a que la fijación de las horas ordinarias y la regulación de las extraordinarias estén sujetas a consultas entre el empleador y los trabajadores o sus representantes. En referencia a las horas extraordinarias, se señala, apelando a lo determinado por la legislación y práctica nacionales -y con base siempre en la referida consulta entre empresario y trabajador- a que se compensen por tiempo libre retribuido, un recargo o recargos por las horas extraordinarias trabajadas, o una remuneración más elevada. También se conmina a que, siempre que sea posible, se eliminen progresivamente los horarios discontinuos (párrafo 8).

Por otra parte, en el último apartado del párrafo 7, se insta a adoptar medidas para asegurar que las horas de trabajo y las extraordinarias se calculen y registre correctamente y que el trabajador tenga acceso a su registro. Sobre esta cuestión merece la pena, dentro del ordenamiento

español, mencionar el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo¹⁴, que ha añadido un nuevo apartado 9 en el artículo 34 ET para establecer la obligación empresarial de garantizar el registro de la jornada de trabajo. Uno de los sectores más afectados por esta disposición es, precisamente, la hostelería¹⁵. De hecho, tras la entrada en vigor de la norma, desde el sector se han propuesto diferentes medidas para adaptar dicha obligatoriedad a la particular naturaleza del trabajo en este ámbito. En concreto se ha propuesto promover en el marco de la negociación colectiva la incorporación de la jornada anual, con distribución irregular; la posibilidad de superar la barrera de 80 horas extraordinarias anuales; avanzar en la definición del tiempo de trabajo efectivo, determinando en los casos en que sean necesarios, las pausas y descansos no computables; desarrollar la definición de modelos que reflejen el registro de jornada con seguridad jurídica de cara a la Administración y promover el concepto de horas a compensar¹⁶.

Por último, los descansos se abordan desde una triple perspectiva: diaria, semanal y anual. Diariamente (párrafo 10.2) se contempla que el número y la duración de las pausas para las comidas se determinen en función de los usos y costumbres de cada país o región, y teniendo en cuenta si se come en el propio establecimiento o fuera del mismo. Además, los trabajadores deberían tener derecho a un periodo de descanso diario de diez horas consecutivas como promedio. Semanalmente (párrafo 10.1) el periodo de descanso no debería ser inferior a 36 horas y, siempre que sea posible, ininterrumpido. Anualmente (párrafo 11), se señala que, si la duración de las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores es inferior a cuatro semanas por un año de servicio, deberían adoptarse medidas, mediante la negociación colectiva o de acuerdo con la práctica nacional, a fin de alcanzar de manera progresiva ese nivel.

5. Situación en España

En este apartado se va a hacer referencia a determinar la situación en España del conjunto de ámbitos que se dejan abiertos por los

¹⁴ BOE núm. 61 de 12 de marzo de 2019.

¹⁵ Como indica la exposición de motivos del RD-Ley 8/2019, según la EPA del cuarto trimestre de 2018, un 10'9% de las horas extraordinarias no pagadas se realizaron en el sector de la hostelería.

¹⁶ <https://www.hosteleriadigital.es/2019/06/25/la-hosteleria-propone-un-registro-de-jornada-laboral-adaptado-al-sector/>.

instrumentos internacionales. A estos efectos es necesario acudir a lo previsto en el V acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería 2015-2019¹⁷ (conocido como ALEH V)¹⁸. Se trata de un acuerdo marco que procura establecer la estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería e introducir disposiciones sobre determinados aspectos como clasificación profesional, periodo de prueba, contratos formativos o régimen disciplinario laboral, entre otros. Desde el punto de vista de su eficacia, se trata -como reconoce el artículo 3- de un acuerdo de eficacia general, negociado y pactado conforme lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el ámbito funcional, el ALEH es de aplicación a las empresas y personas trabajadoras del sector de la hostelería, en el que se incluyen expresamente una gran variedad de supuestos, tanto de establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes -hoteles, hostales, residencias, balnearios, alojamientos rurales o centros de camping, entre otros- o empresas que presten servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente -desde comedores colectivos, hasta cibercafés, pasando por tablaos, pizzerías o salones de té, entre otros muchos¹⁹-.

En referencia a las materias que son objeto de tratamiento en el Convenio 172 OIT -básicamente jornada y horario-, no hay disposiciones específicas en el ALEH V con la salvedad de las medidas relativas a la igualdad y que se concretan en lo previsto en el art. 45.6 donde se recoge un mandato para que los convenios colectivos de ámbito inferior, promuevan medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que

¹⁷ 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, BOE núm. 121, de 21 de mayo de 2015.

¹⁸ El primer ALEH fue signado en Madrid el 13 de junio de 1996 (BOE 2 agosto 1996) y estuvo en vigor desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2000. El ALEH II, se suscribió en Bilbao con fecha 27 de mayo de 2002 (BOE 1 julio 2002) y estuvo vigente desde el día 1 de enero de 2001 hasta el día 31 de diciembre de 2004. El ALEH III fue ratificado en Barcelona el día 4 de marzo de 2005 (BOE 5 mayo 2005), con vigencia desde el 1 de enero de dicho año hasta el día 31 de diciembre de 2009. Por último, el ALEH IV fue firmado en Santander, el 27 de julio de 2010 (BOE 30 septiembre 2010), estuvo en vigor desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014.

¹⁹ La completa enumeración de establecimientos y actividades incluidas en el sector de la hostelería, a efectos de la aplicación del Acuerdo, puede verse en el artículo 4 ALEH. Bien es cierto que, como señala el mismo precepto, la enumeración que lleva a cabo no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada con otras actividades que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) actual o futura. No obstante, la inclusión de una nueva actividad en el ámbito funcional del Acuerdo requiere pacto previo de la Comisión negociadora.

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, se llama a que se adapten 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. Más allá de la específica mención a las vacaciones en el seno de las medidas de igualdad ya citadas, el vigente ALEH no contempla ninguna disposición específica.

Por otra parte, también debe tenerse en cuenta la existencia de normas específicas -de carácter reglamentario- referidas a la jornada de trabajo en el sector de la hostelería. Se trata de la Sección tercera del Capítulo II del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, donde se hace una referencia específica a los sectores del comercio y del turismo (artículos 6 y 7 RD 1561/1995). En concreto, se permite flexibilizar -mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores- el régimen de descanso semanal previsto con carácter general en el artículo 37.1 ET. Así, se prevé la posibilidad de separar el medio día de descanso respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. También se admite la acumulación del medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas. Esta acumulación podrá acordarse en periodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste.

También con remisión a la negociación colectiva o pacto de empresa se permite acordar la reducción a diez horas del descanso entre jornadas previsto en el artículo 34.3 ET y su compensación de forma acumulada.

6. Las memorias de análisis y los pronunciamientos de la Comisión de Expertos

El artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que “cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se

haya adherido”²⁰. Por su parte, y como ya se ha señalado, el Convenio objeto de este comentario recoge que cada Estado Miembro que lo ratifique tiene la obligación de indicar en la primera memoria los tipos de establecimientos y trabajadores excluidos; mientras que en las memorias subsiguientes deberá señalar el estado de la legislación y la práctica respecto de los establecimientos excluidos; así como todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia del Convenio (arts. 1.4 y 2.2. respectivamente).

En cumplimiento de sus obligaciones, España ha ido presentando las correspondientes memorias vinculadas al Convenio 172²¹, que a su vez fueron objeto de examen por la [Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#)²².

En relación con la última memoria, presentada el año 2014, la Comisión - en su pronunciamiento²³- tomó nota del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de la Hostelería (ALEH) y de los dos nuevos capítulos que contemplaba: uno sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otro sobre la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. Igualmente cabe destacar su toma de conocimiento de la reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio), en particular de algunos aspectos como la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de los convenios colectivos sectoriales en relación con algunas materias -especialmente a la cuantía del salario, la duración de la jornada o las vacaciones anuales pagadas-. También de la supresión de las categorías profesionales en detrimento de los grupos en la clasificación profesional

²⁰ En concreto, cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha arbitrado para aplicarlo: Cada tres años, los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica, para aplicar cualquiera de los ocho Convenios fundamentales y los cuatro Convenios de gobernanza que hubiesen ratificado. Cada cinco años, las memorias de los demás Convenios.

²¹ En concreto, España presentó la correspondiente memoria en los años 1995, 1998, 2003, 2008 y 2014.

²² La Comisión de Expertos está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, efectuando dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas: las primeras contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado y son objeto de publicación en el informe anual de la Comisión; mientras que las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información y no se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos afectados.

²³ Se trata de una [solicitud directa, publicada en la 104ª reunión CIT \(2015\)](#).

de los trabajadores.

La Comisión hace constar la crítica del sindicato UGT²⁴ sobre las graves consecuencias de estas medidas en la hostelería, un sector que esta organización califica ya de precario. Por su parte, la confederación sindical CC.OO. trasladó a la OIT la pretendida contradicción entre la regulación de la modificación sustancial (artículo 41 ET) con las previsiones del RD 1561/1995, en la medida en que la norma reglamentaria permite modificar el descanso semanal mediante acuerdo convenio o pacto de empresa, mientras que el artículo 41 ET habilita al empresario a modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, entre ellas la jornada.

El Gobierno responde a los comentarios de ambos sindicatos remitiendo a la regulación del descuelgue del convenio (artículo 82.3 ET) que requiere de acuerdo para llevarse a cabo y justificando la supresión de las categorías profesionales en aras de favorecer la movilidad funcional. Por su parte, la Comisión de Expertos solicita al Gobierno que continúe informando sobre la aplicación del Convenio de Hostelería y también que precise de qué manera las reformas laborales afectan a los trabajadores ocupados en la hostelería y restauración. Cuestiones sobre las que tendrá que dar cuenta en la próxima memoria regular que deberá remitir en el año 2020.

7. Conclusión

Entre los Convenios denominados técnicos, aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra el Convenio número 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Su objetivo es mejorar en este ámbito la aplicación de los convenios generales para todos los trabajadores, en beneficio de las condiciones de trabajo en este concreto sector.

Como ocurre en ocasiones con este tipo de instrumentos internacionales, su contenido adolece de cierta amplitud e imprecisión a través, por ejemplo, de la alusión a parámetros como la razonabilidad en alguna de las materias tratadas, que se limitan básicamente a cuestiones de jornada, horario y descansos, así como a la remuneración, con una específica alusión a las propinas, tan características de este sector profesional. A ello se une también la remisión de algunos aspectos -como la compensación del trabajo en días festivos o la duración de las vacaciones anuales

²⁴ Hay que tener en cuenta que los gobiernos deben comunicar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y que estas pueden formular comentarios en torno a las memorias de los gobiernos; además de que pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los Convenios directamente a la OIT.

retribuidas- a la negociación colectiva o legislación nacional.

La amplitud del Convenio se corrige en parte en la Recomendación 179 sobre las condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares, aprobada en la misma fecha que el Convenio. Especialmente en materia de descansos, contiene disposiciones más concretas -por ejemplo, contempla el derecho a un descanso diario de 10 horas seguidas, como promedio, o el derecho a vacaciones remuneradas no inferior a 4 semanas-. También se refiere expresamente al correcto registro de la jornada de trabajo -tanto ordinaria como extraordinaria- en este concreto sector de actividad.

España ratificó este Convenio el 17 de mayo de 1993. En ese momento -y también en la actualidad-, puede decirse que el estado de la legislación laboral y de la negociación colectiva general -y específicamente en el sector de la hostelería- ha superado los estándares previstos por el Convenio 172 y la Recomendación 179. No obstante, no pueden obviarse algunos factores que, pese a no estar contemplados en el Convenio, afectan a las relaciones laborales en este ámbito. Uno de ellos es el elevado índice de temporalidad asociado a un evidente factor de estacionalidad en el sector; de otra parte, la especial incidencia en este ámbito de los trabajos familiares que -en los términos previstos en el artículo 1.3, e) ET- están excluidos del ámbito laboral y por tanto de la específica protección que le es propia.

8. Bibliografía

DE VAL ARNAL J.J., *La propina y su régimen jurídico en España. Estudio de dos sectores: hostelería y juegos de azar*, en AA.VV. (E. DE LA VILLA GIL dir.), *Estudios sobre el salario*, ACARL, Madrid, 1993

GARCÍA DE LA ROJA C., [La especificidad jurídico laboral del sector de la hostelería](#). Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos, 2005

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla](#), Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente, 8-15 de octubre de 2003, Ginebra

Web sites

www.unwto.org

www.ilo.org

www.mincotur.gob.es

www.congreso.es

www.boe.es

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo