

Firmado el V acuerdo laboral del ámbito estatal para el Sector de Hostelería

Con el acto de firma del pasado 25 de marzo de 2015 se cumplen 20 años de negociación colectiva en el ámbito estatal de hostelería

El 20 de febrero de 1995 se constituyó formalmente la primera comisión negociadora en el ámbito laboral estatal para el sector de hostelería, suscribiéndose, un año

largo más tarde -el 13 de junio de 1996-, el primer Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería. Tras veinte años de negociación permanente, el V

Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería supone la consolidación del marco de diálogo y negociación a nivel estatal en el sector.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

Las negociaciones del primer Acuerdo Marco Laboral, iniciadas por los interlocutores sociales a principios de 1995, se enmarcaban en la necesidad de sustituir la antigua Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería del año 1974, dado que la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, entonces vigente, establecía que las Ordenanzas de Trabajo perderían su vigencia el 31 de diciembre de 1994, pero que fue prorrogada un año más por una Orden del entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Sr. Griñán Martínez.

Hay que traer a colación que en el año 1992 las centrales sindicales UGT y CC OO convocaron una huelga general en el sector de hostelería, concretamente los días 16 y 17 de abril, jueves y viernes de la semana santa de aquel año, planteando un convenio de carácter nacional que sustituyera la citada Ordenanza Laboral. Después de arduas conversaciones gestionadas por la Administración central, entre FETESE-UGT, la FEHT-CC OO, de una parte; y las organizaciones empresariales Federación Española de Hoteles (FEH), la Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares (FER) y la Agrupación Hotelera de las Zonas Turísticas de España (ZONTUR), no se alcanzó acuerdo alguno llevándose a cabo la huelga, pero no constituyéndose Mesa alguna para la negociación nacional, como se ha citado, hasta casi tres años después.

Aquel primer texto, como se ha dicho en la entrada, se suscribió en el año 1996 y fue publicado en el BOE de día 2 de agosto de ese año, y reguló las materias de clasificación profesional, régimen disciplinario, formación profesional, y solución extrajudicial de conflictos laborales, disponiendo que tales materias no pudieran ser negociadas en ámbitos inferiores. Seis años más tarde, en 2002, se suscribió el segundo texto sectorial

estatal para el sector, el ALEH II, concretando el ámbito funcional del sector, fijando la estructura básica de la negociación colectiva e incorporando la regulación sobre la subrogación empresarial en el subsector específico de colectividades.

El III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería, de vigencia quinquenal (2005-2009), incorporó por su parte la regulación del periodo de prueba, adecuó el sistema de clasificación profesional, y actualizó el régimen disciplinario laboral. En julio de 2010 se suscribió el ALEH IV incorporando las materias negociadas durante la vigencia del anterior texto convencional, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

El recién firmado ALEH V, cuyo ámbito temporal abarca desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2019, incorpora varios aspectos relevantes.

En primer lugar, se llevan a cabo algunos ajustes en su articulado, así, se incluyen en el ámbito funcional las viviendas comercializadas con fines turísticos, las cadenas de restauración moderna, los gastrobares y los kebabs. En cuanto a la vigencia, se acuerda que de no mediar denuncia expresa de las partes, el acuerdo se prorrogará de año en año, pactándose también que su vigencia no se perderá hasta alcanzarse un nuevo Acuerdo.

Se modifica el capítulo sobre contratos formativos, adaptándose el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje a la legislación sobrevenida; sobre esta última modalidad contractual se establece una duración mínima de seis meses, así como la posibilidad de interrumpirlo en las actividades estacionales y de fraccionar su cómputo. Finalmente, se revisa el régimen disciplinario introduciendo algunos ajustes tanto en el elenco de faltas, como en la figura de la reincidencia.

En segundo término, y fruto de la negociación permanente llevada a cabo por los interlocutores sociales, el ALEH V incorpora las regulaciones pactadas durante el desarrollo del periodo de negociación continua llevado a cabo durante la vigencia del ALEH IV. En tal sentido, se incorporan los acuerdos alcanzados en la modificación del capítulo II, en materia de clasificación profesional (BOE 14-marzo-2014), cuya vigencia se extendía a partir del 31 de diciembre de 2014. Asimismo se incluyen en



José María Martínez, secretario general de Servicio de CC.OO.; Juan Molas, presidente de CEHAT; José María Rubio, presidente de FEHR; y Miguel Ángel Cilleros, secretario general de SMC-UGT.

capítulos aparte (capítulo III y IV) los aspectos derivados de la movilidad funcional y los derechos de promoción profesional. Se incorpora, como disposición adicional única, el acuerdo por el que se regula la Fundación Laboral Hostelería y Turismo, como órgano paritario del sector, publicado en su día en el BOE de 21-julio-2014.

En tercer lugar, y como novedades del nuevo ALEH V, destacan, entre otras, el refuerzo de la figura de la comisión paritaria, a la que se atribuye el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del ALEH V, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflictos colectivos, inclusive en procedimientos no judiciales; se prevé su intervención en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el ALEH V, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas; la notificación a la misma de los procedimientos de inaplicación, y los acuerdos en esta materia, así como la llevanza de un registro de los supuestos de inaplicación.

Se establece la intervención de la comisión paritaria en caso de bloqueo en los procesos de negociación colectiva, a fin de evitarse la desaparición de ámbitos determinados de negociación co-

lectiva y el decaimiento de la vigencia de convenios colectivos sectoriales con el consiguiente vacío de regulación. A tales efectos, se adquiere el compromiso de impulsar la negociación para la sustitución de los convenios colectivos denunciados, así como la renovación y sustitución de tales convenios. Con el mismo objetivo se prevé un plazo de seis meses para poder someterse a la mediación de la comisión paritaria, en aquellos convenios que hayan sobrepasado el año desde la denuncia. Se establecen funciones mediadoras de la comisión paritaria en caso de bloqueo en la negociación, así como la posibilidad de un procedimiento arbitral de sometimiento voluntario. Finalmente, se regula la obligación de comunicar, con carácter previo, el establecimiento de un nuevo ámbito de negociación o su renovación, a fin de realizar y mantener un mapa de la negociación colectiva en el sector de hostelería.

Otras de las novedades del ALEH V es que se refuerza la regulación relativa a la estructura de la negociación colectiva, configurándose el nuevo ALEH como acuerdo marco y de estructura, así como atribuyéndosele la competencia en exclusiva para determinar la estructura de la negociación colectiva, para fijar reglas de resolución de conflictos de concurrencia de convenios y

para establecer las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores; a tal fin, se establecen concretamente las materias que no pueden ser objeto de regulación en ámbitos inferiores, así como otras de regulación no exclusiva.

Por último, se prevé la eventual apertura de nuevos ámbitos subsectoriales estatales, adecuados y articulados con el ALEH, y se definen los distintos ámbitos y niveles convencionales (sectorial estatal, sectorial autonómico y provincial, y empresarial).

Se inicia por tanto la andadura del ALEH, cuya vigencia se extenderá durante los próximos años, hasta 2019 inclusive, y pendiente tan solo en estos momentos del trámite de registro ante la autoridad laboral y publicación en el BOE. Resta asimismo que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo se pronuncie sobre la licitud o no de la contribución de los trabajadores a la Fundación Laboral Hostelería y Turismo (disposición adicional única del texto), debiendo recordar que la Audiencia Nacional dio, en sentencia de 25 de junio de 2014, el beneplácito a que los trabajadores del sector de la hostelería aportaran el 0,10 por 100 de su base de cotización de contingencias comunes a dicha Fundación, instrumento de gestión colectiva en materia de formación profesional.