
CUÁNDO UN **HOTEL** ESTÁ COMETIENDO UN ABUSO
EN LOS **CONTRATOS PARCIALES**, EXCESOS DE
JORNADAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Índice

- 0 · Introducción
- 1 · Abono de horas extraordinarias
- 2 · Exposición del calendario laboral
- 3 · Confección del calendario laboral
- 4 · Control de horas extraordinarias
- 5 · Pacto de horas extraordinarias
- 6 · Registro de horas extraordinarias
- 7 · Compensación por las horas extraordinarias
- 8 · Control de la jornada laboral
- 9 · Descanso entre jornadas laborales
- 10 · Descanso mínimo semanal
- 11 · Vacaciones de los empleados
- 12 · Sobre nosotros

La Inspección de Trabajo, a raíz de la aprobación del llamado **“Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020”**, está poniendo el foco en la fiscalización de aspectos especialmente sensibles en el sector hotelero, una actividad económica que en 2018 mantuvo su tendencia al alza, registrando **12.819 trabajadores** más en los servicios de alojamiento y casi **40.000 empleados** más en los de bebidas y alimentación. La mayoría de las irregularidades que, en materia laboral, están siendo sancionadas por el Ministerio de Trabajo están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.



+12.819

trabajadores en servicios de alojamiento



+40.000

trabajadores en restauración

Este Plan Director, que consta de diversas fases y que extenderá sus medidas de choque como mínimo hasta el año **2020**, pretende inspeccionar todos los contratos firmados que hayan sido sus-



critos irregularmente, lo que hace especialmente sensibles a las empresas de servicios, de la hostelería y del comercio respecto a las campañas de advertencia y sanciones que el Ministerio de Trabajo está llevando a cabo.

“La mayoría de las irregularidades que están siendo sancionadas están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.”

Los primeros resultados muestran la efectividad de las medidas impulsadas en la primera fase. Sirvan como ejemplo los **2.650** contratos convertidos

a indefinidos en **Castilla y León**, los **4.111** convertidos en **Galicia**, los **697** de **Navarra**, los cerca de **3.719** contratos regularizados en **Sevilla** o el afloramiento, en **Castilla-La Mancha**, de casi **2.000** falsos autónomos. La intención del Plan Director es continuar con las acciones ya emprendidas por parte del Ministerio de Trabajo para controlar la correcta adecuación y aplicación de los contratos laborales.

En este sentido, el propio Gobierno ha anunciado recientemente que en el marco de medidas propuestas en el Plan Director para 2019 se incluye la inspección de **450.000 contratos** y la previsión de regularizar a **70.000 trabajadores** con contratos temporales.

Otro de los aspectos más importantes del Plan Director es el trabajo a tiempo parcial, por lo que pretende vigilar que, de igual forma que sucede con los contratos temporales, no se hace un uso fraudulento de esta fórmula contractual.

En la misma línea, los excesos de jornada no pactados (horas complementarias), así como las horas extraordinarias no abonadas, son circunstancias bajo el control de la autoridad laboral. La propia naturaleza del trabajo de las empresas del sector hotelero las hace más vulnerable en esta cuestión.

Conviene tener en cuenta las infracciones que puede cometer un empresario hotelero en cuanto a la jornada parcial de sus trabajadores y las sanciones a las que se enfrentaría:

SANCIÓN POR INFRACOTIZACIÓN

- Multa de entre el **50% y el 100% del importe de las cuotas de Seguridad Social** y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados. En cualquier caso, condena a la empresa a cotizar por la diferencia de cotización no efectuada en los cuatro años anteriores, incrementada en un 20% en concepto de recargo.

INFRACCIÓN GRAVE:

- Multa de entre **626 euros y 6.250 euros**.

INFRACCIÓN MUY GRAVE:

- Multa de entre **6.251 euros y 187.515 euros**.

1 · Si abona a los empleados la realización de horas extraordinarias, ¿lo hace en la nómina bajo el concepto de horas extraordinarias?



Si la empresa remunera a los empleados las horas extraordinarias, pero bajo otros conceptos salariales, enmascarando así la realización de las mismas, la Tesorería General de la Seguridad Social realizará la correcta imputación en las bases de cotización, lo que también puede dar lugar a un acta de liquidación si se comprueba que con la actuación empresarial se ha producido una infracotización, conllevando su correspondiente sanción.

RECOMENDACIÓN

Revisar las horas extraordinarias que pudieran realizar los trabajadores, su forma de compensación y si efectivamente se recogen en la nómina (en caso de ser retribuidas) bajo el concepto de horas extraordinarias o bajo otro concepto, lo que podría suponer una sanción económica para la empresa.

SANCIÓN POR INFRACOTIZACIÓN

2 · ¿Expone en un lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral anual?

Si usted ha confeccionado un calendario laboral, pero no está expuesto en un lugar visible del centro de trabajo, de forma que cualquier trabajador pueda consultarlo con facilidad, podría estar cometiendo una infracción leve.



RECOMENDACIÓN

Exponer el calendario laboral en lugar visible en el centro de trabajo.

INFRACCIÓN LEVE

3 · ¿Confecciona anualmente un calendario laboral?

El calendario laboral es una de las obligaciones que cualquier empresa tiene con independencia de su tamaño. Se trata de un calendario donde se incluye toda información relativa a los días festivos, los días laborables o las vacaciones de empleados, así como los cambios de horario que se puedan producir a lo largo del año.

Si la empresa no dispone de un calendario laboral, ***“Si la empresa no dispone de un calendario laboral, cometería una infracción grave por transgredir las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, etc.*”**



RECOMENDACIÓN

Si no dispone de un calendario de trabajo anual, deberá confeccionarlo y, en su caso, negociar con los representantes legales de los trabajadores, quienes son competentes para ser consultados en materia de jornada de trabajo y emitir informes previos a la elaboración del calendario.

INFRACCIÓN GRAVE

4 · En caso de tener empleados a tiempo parcial, ¿sus contratos contienen el número de horas ordinarias de trabajo al día/semana/mes/año contratadas y su modo de distribución?

Si la respuesta es negativa, podría entenderse que dichos contratos se encuentran suscritos a jornada completa, salvo que se pruebe lo contrario. Como marca la ley, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se deberá registrar día a día y se deberá entregar al trabajador de forma mensual, junto al recibo de los salarios, el resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.



RECOMENDACIÓN

Revisar los contratos a tiempo parcial que existan en la empresa y si se realiza el debido registro de las horas ordinarias previstas en dichos contratos. Habrá que proceder a registrar la jornada laboral, con el resumen mes a mes del total de horas realizadas, para los trabajadores con contrato parcial.

INFRACCIÓN GRAVE

5 · ¿Los empleados a tiempo parcial realizan excesos de la jornada pactada? En caso afirmativo, ¿tiene suscrito con ellos un pacto de horas complementarias?



Hay que recordar que las horas complementarias efectuadas por un trabajador con contrato parcial no pueden superar el 30% de la jornada ordinaria pactada. En caso de que se supere este límite, la empresa se expone a sanciones económicas por cometer una infracción grave, además de otra infracción grave si además no cuenta con un pacto expreso para la realización de horas complementarias.

RECOMENDACIÓN

Analizar si los trabajadores a tiempo parcial realizan excesos en su jornada laboral y si las horas complementarias superan el límite legal del 30% respecto a la jornada pactada. En su caso, habrá de controlar la jornada del trabajador a tiempo parcial para no incurrir en excesos de jornada sancionables. Asimismo, habrá que elaborar un pacto de horas complementarias para no vulnerar la normativa laboral.

INFRACCIÓN GRAVE

6 · ¿Los trabajadores a tiempo completo realizan excesos de la jornada pactada? En caso afirmativo, ¿tiene un registro de horas extraordinarias?

En caso de que los trabajadores a tiempo completo realicen excesos de jornada, no podrán superar las 80 horas extraordinarias al año, aunque para su cómputo no se tendrán en cuenta ni las realizadas por causas de fuerza mayor ni las que se hubieran compensado con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

El registro deberá recoger las horas extraordinarias realizadas día a día y deberá totalizar las horas extraordinarias en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo de salario correspondiente. Asimismo, deberá de entregarse dicha copia a la representación legal de los trabajadores con periodicidad mensual.



RECOMENDACIÓN

Habrà que analizar si los trabajadores realizan excesos en su jornada, si dicho exceso se ha pactado con los empleados y, en todo caso, si superar el límite de 80 horas extraordinarias el año, lo que obligará a tomar las medidas oportunas para adecuar dicha circunstancia conforme a la ley. Asimismo, elaborar un registro de horas extraordinarias, según las pautas legales, y remitirlo a los empleados y, en su caso, a la representación legal de los trabajadores.

INFRACCIÓN GRAVE

7 · ¿Abona a los empleados que realizan horas extraordinarias la compensación correspondiente por este concepto en su convenio colectivo de aplicación?



Si no se abona a los empleados la compensación correspondiente a las horas extraordinarias realizadas, la Inspección de Trabajo podrá considerar, según su criterio, que se trata de una infracción grave o de una infracción muy grave.

Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo sería una infracción grave, mientras que los impagos o retrasos reiterados en el pago del salario debido constituirían una infracción muy grave.

Por otro lado, la inspección laboral también podría imponer a la empresa, de forma adicional al resto de sanciones, una multa por **infracotización**.

RECOMENDACIÓN

La empresa deberá revisar si los trabajadores realizan horas extraordinarias y si éstas se compensan debidamente (bien con retribución o bien mediante descansos) a los empleados. Si se opta por la retribución de las horas extraordinarias, hay que recordar que los impagos o los retrasos reiterados pueden constituir una infracción muy grave, por lo que habrá que revisar si se está cumpliendo debidamente en fecha y forma con los pagos a los trabajadores.

INFRACCIÓN GRAVE o MUY GRAVE

8 · ¿Sus trabajadores realizan una jornada máxima diaria de 9 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual? En caso negativo, ¿se recoge esta posibilidad en el convenio colectivo que le resulta de aplicación o, en su defecto, en un pacto de empresa?



El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser, en cómputo anual, superior a nueve diarias, salvo que mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores —en caso de no existir convenio aplicable— se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Si se superan estos límites, la empresa estaría cometiendo una infracción grave en materia laboral.

RECOMENDACIÓN

Para no superar los límites de jornada laboral impuestos por la ley, se deberá analizar la jornada de los trabajadores, revisar el calendario laboral y observar si existe un pacto de empresa o un convenio donde se haya establecido una distribución diferente del horario de trabajo. En caso de exceder los límites previstos o de no recoger esta circunstancia en ningún tipo de acuerdo, la empresa deberá subsanar estos incumplimientos y adecuarse a la normativa.

INFRACCIÓN GRAVE

9 · ¿El sistema de promoción interna en la empresa es aplicable a los trabajadores temporales?

Directamente relacionado con la jornada laboral está el descanso de los empleados, que la normativa laboral establece, como mínimo, en doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Si no se cumple, la empresa sería sancionada por una infracción de carácter grave.



RECOMENDACIÓN

Revisar si los periodos de descanso de los trabajadores cumplen con la normativa laboral o bien con lo establecido en el convenio colectivo. La empresa deberá adoptar las medidas oportunas en caso de que no se estén respetando los plazos de descanso entre jornadas.

INFRACCIÓN GRAVE

10 · ¿Sus trabajadores descansan día y medio ininterrumpido por cada semana de trabajo? En caso negativo, ¿se recoge esta posibilidad en el convenio colectivo que le resulta de aplicación o, en su defecto, en un pacto de empresa?



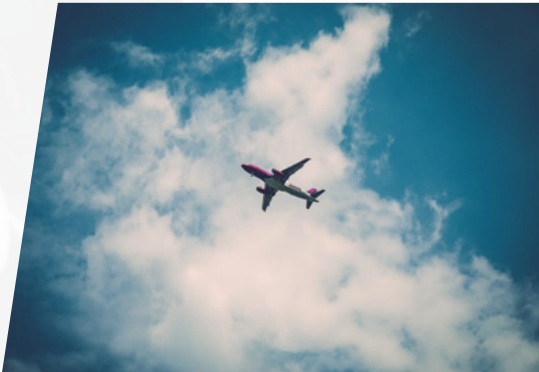
Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. Si no se respetan estos periodos de descanso, la empresa podría estar cometiendo una infracción grave al vulnerar los límites legales que la ley establece para el descanso de los trabajadores.

RECOMENDACIÓN

La empresa deberá analizar si los trabajadores realizan un día y medio ininterrumpido de descanso por cada semana de trabajo o si, en su caso, se recoge en el convenio colectivo o pacto de empresa se recoge otro tipo de distribución de la jornada y de los descansos de los trabajadores. Si se incumplen los descansos previstos, la empresa tendrá que adoptar todas las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a lo previsto en la ley o los convenios aplicables.

INFRACCIÓN GRAVE

11 · ¿Disfrutan sus empleados de las vacaciones que les corresponden dentro del año natural de devengo?



El disfrute de las vacaciones debe producirse, con carácter general, dentro del año natural al que correspondan. Si esto no es así, la empresa podría estar cometiendo una infracción grave.

El Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

RECOMENDACIÓN

Analizar lo establecido en el convenio colectivo o en el contrato individual de los trabajadores respecto a las vacaciones anuales para comprobar que se respetan los mínimos legales y que los trabajadores disfrutan dichas vacaciones dentro del año natural, sin perjuicio de circunstancias como incapacidades temporales, que pueden afectar a las reglas generales referidas al periodo de vacaciones.

INFRACCIÓN GRAVE

SOBRE NOSOTROS



Socia responsable del Área Laboral

Silvia Palacios

spalacios@ejaso.com



Abogada del Área Laboral

Alejandra Agustín

aaugustin@ejaso.com



Socia responsable del Área Mercantil

Carmen Flores

cflores@ejaso.com



Sobre EJASO ETL GLOBAL

Fundado en 1984, **EJASO ETL GLOBAL** es un despacho de abogados multidisciplinar y especializado en derecho empresarial y de los negocios. Con sede central en Madrid, la firma cuenta con oficinas en Lisboa y en las principales ciudades españolas, así como con una amplia red de despachos colaboradores repartidos por toda la geografía nacional europea y latinoamericana.

Desde 2007, **EJASO** presta asesoramiento multidisciplinar a **hoteles y establecimientos turísticos**.

En 2016 **EJASO** se integra en **ETL GLOBAL**, red profesional de origen alemán especializada en servicios de asesoramiento legal, fiscal, auditoría y consultoría que, avalada por casi 50 años de experiencia, ha ido integrando en su red firmas y profesionales de prestigio en España con el objetivo de convertirse en un referente para la pequeña y mediana empresa en nuestro país, tal y como lo es ya en Alemania y Centroeuropa.

 (+34) 915 341 480

 ejaso.es



Nuestras oficinas

Madrid · Barcelona · Valencia · Córdoba
Sevilla · A Coruña · Zaragoza · Lisboa

