

ACTA DE REUNIÓN

En Bilbao, a siete de octubre de dos mil catorce.

En esta fecha y siendo las 16:00 horas, se reúnen los miembros de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Laboral de Hostelería de Bizkaia, procediéndose a las actuaciones y deliberaciones siguientes:

Se procede a la conformidad del Acta de la reunión anterior y, tras ello, toma la palabra el portavoz de ELA que, en síntesis, manifiesta:

- Que tienen una propuesta que trasladar a la parte empresarial que ha nacido del intercambio de opiniones con el resto de las centrales sindicales; y que el texto de esa propuesta se trasladará a la parte empresarial de forma inmediata. (Se adjunta en forma de anexo).
- Continuando en el uso de la palabra, destaca la posición sindical en aspecto como ultraactividad, descuelgue, incremento salarial, calificación especial, cuyo contenido literal figura en el anexo.
- Complementariamente, señala que la parte sindical propone la incorporación de un artículo sobre la externalización cuyo texto también figura en la propuesta e, igualmente, las condiciones del descuelgue.

Finalizada la exposición, toma la palabra la representación empresarial que manifiesta:

- Que en principio sólo cabe ratificarse en la posición ya conocida por la parte sindical, pero que recibe la nueva propuesta y que, tras analizarla, procederá a su respuesta con la mayor urgencia.
- Al objeto de clarificar la posición sindical, se solicita información sobre si su propuesta hace alguna referencia al artículo de distribución irregular de jornada, a lo que la parte sindical contesta que no, ya que entienden que esto no es necesario.

Dado que es necesario proceder al análisis de la propuesta sindical, las partes dan por finalizada la reunión y pactan que se produzca un nuevo encuentro el día 21 de octubre a las 16:00 horas y en esta misma sede. Y tras ello, se da por finalizada la reunión a las 16:40 horas.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several others on the left and center.

SECRETARIO GENERAL

De: "SECRETARIO GENERAL" <direccion@asociacionhosteleria.com>
Para: "UGT" <paula.fetese@ugteuskadi.org>; "LAB" <zerbitzupribatuakeskumaldea@labsindikatua.org>; "ELA-2" <olidenaramendi@hotmail.com>; "ELA" <ioliden@elasind.org>; "CCOO-2" <fernandobidea@euskadi.ccoo.es>; "CCOO" <raquelpereda@euskadi.ccoo.es>; "TXUS ORBEA" <jiorbea@ejuridico.com>
Enviado: lunes, 13 de octubre de 2014 15:30
Adjuntar: 2013_Resumen de posicionamientos.pdf; Negociación Convenio Provincial - Octubre 2014.pdf; ACTA 07.10.2014.pdf
Asunto: CONVENIO PROVINCIAL

En el archivo anexo intentamos dar respuesta a la posición sindical que se nos trasladó en la última reunión del 7 de octubre. Y en un segundo archivo, al objeto de que sirva de consulta, también reproducimos el resumen de **Posicionamiento del 2013** que oportunamente trasladamos a la representación sindical: la unión de ambos documentos ayuda a entender con mayor precisión la posición empresarial, aunque creemos importante añadir algunas consideraciones:

Primera.- La representación empresarial **desea, sin el menor género de dudas**, que las negociaciones **finalicen con acuerdo**: dejar al sector, a miles de microempresas sin convenio, es algo que intentamos evitar por todos los medios pero, ese deseo u objetivo, no puede obligarnos a aceptar cualquier tipo de convenio.

Segunda.- Tenemos el convencimiento de que la *superación de la negociación tiene un hándicap prácticamente imposible de solucionar*: si un sindicato, y máxime si es el de representación mayoritaria, tiene como principios básicos el que no cabe aplicar de ninguna forma o condición aspectos como el descuelgue, la distribución irregular de la jornada, la ultraactividad..., todos ellos nacidos en el marco de la Reforma Laboral, **estamos luchando contra una cuestión de principios que solo puede acabar sin final**, es decir, sin acuerdo.

Tercera.- En el tema salarial la parte empresarial hace un esfuerzo de acercamiento, como reconocemos que lo ha hecho la parte sindical. A pesar de toda la crisis y de un mercado deteriorado por la falta de rentabilidad derivado de la congelación de precios y disminución de demanda, **la parte empresarial asume el garantizar y mejorar** durante los próximos 3 años el IPC, y asume un complemento de un punto, aunque este último lo condiciona a que sea percibido por quienes *no incurran en absentismo*. Tenemos el convencimiento de que esta posición puede ser perfectamente entendida por todos los trabajadores (*sin duda la mayoría*) que no incurrir en un absentismo injustificado y que todos deberíamos impedir.

Incremento Salarial: Ejemplo Comparativo: **Salario base actual: 1.239 € (Ayudante)**

Previsión IPC: 2014 - 0,30% | 2015 - 0,40% | 2016 - 0,60%

SINDICATOS

2015: 0,30% + IPC 14 + 0,40% (mín. 1%).....	1.251,39
2016: IPC 2015 + 0,40%.....	1.261,40
2017: IPC 2016 + 0,40%.....	1.274,02

PARTE EMPRESARIAL**Básica**

20/10/2014

2015: IPC 2014 + 0,30%.....	1.246,43
2016: IPC 2015 + 0,40%.....	1.256,41
2017: IPC 2016 + 0,50%.....	1.270,23

Plus (incluyendo) Absentismo

2015: IPC 2014 + 0,30% + 0,50%.....	1.252,63
2016: IPC 2015 + 0,40% + 0,50%.....	1.268,91
2017: IPC 2016 + 0,50%.....	1.282,87

Cuarta.- Ciertamente, asistimos con suma preocupación a presiones individuales sobre empresas que prácticamente están indefensas ante ciertas conductas sindicales. Pero como ya hemos dicho anteriormente, eso puede otorgar rentabilidad en unas cuantas empresas concretas a las que la falta de rentabilidad puede obligarlas a desaparecer o venderse en condiciones que nadie desea. Esa presión sitúa los costes laborales de esas *empresas concretas* en porcentajes sensiblemente superiores a los que se producen en el conjunto del estado español, y esto, a la larga, tiene consecuencias; y compruébese mirando el pasado.

Quinta.- Estamos convencidos de que el problema de la inmensa mayoría de los trabajadores no es exactamente la *ultraactividad*, descuelgue o la *distribución irregular en un porcentaje pactado*; y por ello estamos convencidos de que **el problema de acuerdo subyace en la propia mesa de negociación**. Ciertamente, el trabajador se puede preocupar de su tabla salarial y de su jornada laboral, pero nuestro convenio está situado como uno de los 3 ó 4 mejores del estado, y eso debe ser conocido y respetado. Y respecto a la remuneración, no hay que olvidar que el convenio es una asignación de mínimos salariales que la empresa puede reconsiderar en función a la valía, implicación y lealtad del trabajador y, por supuesto, a la situación económica que tenga la propia empresa.

Última.- Si estamos luchando *contra principios*, se nos echará encima junio de 2015, sin acuerdo, y el vacío que se generará será muy difícil revertirlo. Sin duda, la parte empresarial tendrá su propia responsabilidad pero que la parte sindical no desconozca la suya propia.

Atentamente,

Ángel T. Gago

Secretario General Ejecutivo

direccion@asociacionhosteleria.com

ASOCIACION DE HOSTELERIA BIZKAIA OSTALARITZAKO ELKARTEA

C/ Gran Vía, 38 - 2º - 48009 Bilbao

Tlf: 94 435 66 60 - Fax: 94 423 67 03

aehv@asociacionhosteleria.com - www.asociacionhosteleria.com



No me imprimas si no es necesario. Protejamos el medio ambiente

Advertencia legal: La ASOCIACION DE HOSTELERIA BIZKAIA OSTALARITZAKO ELKARTEA, le informa que los datos de carácter personal que nos proporcione serán registrados en un fichero de su propiedad inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos y bajo las medidas de seguridad exigidas, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos Personal. En cualquier momento podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición, dirigiéndose a la ASOCIACION DE HOSTELERIA BIZKAIA OSTALARITZAKO ELKARTEA, Gran Vía 38, 2ª planta de Bilbao, C.P. 48009, (BIZKAIA) o bien a la dirección de correo electrónico topda@asociacionhosteleria.com.

20/10/2014

Negociación Convenio Provincial

Octubre 2014

Tras la reunión del pasado martes, 7 de octubre, parece conveniente el unificar en un documento cuál era la posición de la parte empresarial (color azul), y cuál la respuesta sindical en la última reunión (negro) para, finalmente, incorporar -en color verde- la posición empresarial a esa última propuesta.



INCREMENTO SALARIAL

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (Acta 18.09.2014).-

Y en todo el contexto anterior, la parte empresarial ha formulado una propuesta económica que por lo menos garantiza una actualización de tablas salariales. Esta propuesta se concreta en 0,30 puntos para el 2014 (y actualización de tablas al 1 de enero de 2015 si ese porcentaje fuera inferior al IPC).

Para el ejercicio 2015, complementariamente a lo anterior, un incremento del 0,30 con actualización de tablas al 1 de enero de 2016 si los incrementos que se han producido en los dos ejercicios (2014 y 2015), fueran inferiores al IPC de ambos ejercicios.

De la misma forma, se propone un incremento del 0,50 para el 2016 con idéntico criterio de actualización para los 3 ejercicios, y así se fijarían las tablas del 1 de enero de 2017, es decir, se están garantizando que las tablas al 1 de enero de 2017 sean como mínimo el equivalente a los ICP del 2014, 2015 y 2016.

Complementariamente a la propuesta anterior, en aras a buscar un acuerdo y a comenzar a valorar los aspectos negativos del absentismo laboral, la parte empresarial estaría dispuesta a crear un complemento equivalente a 0,90 puntos en un Plus específico que se abonaría en un mes concreto y que sería percibido por aquellos trabajadores que no hayan tenido absentismo en el ejercicio anterior (no contando como absentismo la hospitalización, la baja por accidente de trabajo, o el tiempo destinado a la representación sindical).

A tal fin, y dado lo avanzado que está el ejercicio 2014, ese fondo se constituiría con un 0,45% para el ejercicio 2015 y otro 0,45% complementario para el ejercicio 2016: estos porcentajes se aplicarían sobre los salarios resultantes del salario/mes por 15 pagas.

■ POSICIÓN SINDICAL (07.10.2014).-

Incremento para **2015**: 0,30 % + IPC '14 + 0,40 % (Mínimo 1%)

Incremento para **2016**: I.P.C. 2015 + 0,40 %

Incremento para **2017**: I.P.C. 2016 + 0,40 %

Nos podemos hacer eco del "no abono de atrasos"...

pero no podemos pasar por alto la necesidad de actualización de tablas salariales.

Y lo anterior señalado, partimos de una "no actualización" en un 2,1%; a saber, 1,8% correspondiente al año 2012 + 0,30 % correspondiente al IPC 2013.

por todo ello, planteamos que **las tablas salariales para el 2015 fueren las vigentes incrementadas en 1 punto**. Lo anterior en base a:

- 0,30 % que correspondería al IPC 2013
- nos basamos en una previsión +- 0,30 % para el IPC 2014
- Y una recuperación del 0,40 % de ese 1,8 % del 2012.

1 punto mínimo, garantizándose que si la suma de 0,30 % + 0,40 % + IPC 2014 fuere superior a 1 punto, se incrementaría conforme al resultante.

De ser inferior la aritmética, el incremento sería de 1 punto.

Entraríamos así en el 2015 con unas tablas salariales actualizadas conforme a los IPC's 2013 y 2014, y recuperaríamos un 0,40 % del 1,8 % correspondiente al 2012 (mermando 1,4 %).

Para el 2016, planteamos un incremento conforme al IPC 2015 y recuperación de otro 0,40% del 1,8% del 2012.

Seguiríamos garantizando los IPC's, y con la recuperación de otro 0,40 %, estaríamos mermando todavía un 1 %.

Para el 2017, un incremento conforme al IPC 2016 + 0,40%.

- No hay atrasos.
- Hay una "merma" añadida por el abono diferido del 1,8 % correspondiente al 2012.
- A 31 de Diciembre de 2017, seguimos palmando 0,60 % en el cómputo total de los IPC's 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

■ **POSICIÓN EMPRESARIAL (10.10.2014).-**

- Para el Ejercicio 2015..... IPC 2014 + 0,30%
Con compromiso de actualización si el IPC del ejercicio fuera superior a ese acumulado.
- Para el Ejercicio 2016..... IPC 2015 + 0,40%
Con posibilidad de actualización si el incremento producido en tablas entre el 2015 y 2016 fuera inferior al IPC acumulado de ambos ejercicios.
- Para el Ejercicio 2017..... IPC 2016 + 0,50%
Con el mismo compromiso: actualización de tablas en la diferencia si el incremento en tablas del 2015 al 2017 inclusive fuera inferior al existente mediante la aplicación de estos porcentajes.

La actualización de la propuesta anterior garantizaría siempre el IPC y una mejora en función a los incrementos que se han señalado, y esta es la propuesta que la parte empresarial hace en atención y consideración de ejercicios pasados (2013 y 2014) pero también de todo los anteriores que produjeron un incremento sensible de las tablas.

A partir de aquí, para poder presentar al sector una mejora, que estamos dispuestos a hacerla, tiene que estar vinculada a una condición que hemos explicado anteriormente: podremos incorporar un plus específico a abonar en la forma en que se consensue en cuantía del 1% y que se aplicaría a aquellos trabajadores que no hayan tenido absentismo en el ejercicio anterior, no contando como absentismo la hospitalización, la baja por accidente de trabajo o el tiempo destinado a la representación sindical. El plus se crearía en el 2015 para aplicar, si procede, sobre el absentismo producido en el 2014, y en cuantía equivalente al 0,50 puntos; y ese plus se incrementaría en otro 0,50% en el año 2016 para aplicarlo, si procede, en base a las circunstancias del ejercicio anterior (2015).

En todo caso, un ejemplo ayudar a entender las diferentes posiciones, a cuyo fin presentamos, en una hipótesis para un Ayudante, cuál sería la posición sindical y cuál la empresarial en básico e incorporando el plus de absentismo, y que quedaría consolidado.

Incremento Salarial: Ejemplo Comparativo: **Salario base actual: 1.239 € (Ayudante)**

Previsión IPC: 2014 - 0,30% | 2015 - 0,40% | 2016 - 0,60%

SINDICATOS

2015: 0,30% + IPC 14 + 0,40% (mín. 1%).....	1.251,39
2016: IPC 2015 + 0,40%	1.261,40
2017: IPC 2016 + 0,40%	1.274,02

PARTE EMPRESARIAL

Básica

2015: IPC 2014 + 0,30%	1.246,43
2016: IPC 2015 + 0,40%	1.256,41
2017: IPC 2016 + 0,50%	1.270,23

Plus (incluyendo) Absentismo

2015: IPC 2014 + 0,30% + 0,50%	1.252,63
2016: IPC 2015 + 0,40% + 0,50%	1.268,91
2017: IPC 2016 + 0,50%	1.282,87

Esta es una propuesta global, no fraccionable, y condicionada en la forma en que se indica: mejorar las condiciones económicas requiere de asumir ciertos compromisos de la parte social ya que, caso contrario, resultaría incomprensible y rechazado por los titulares de las empresas que representamos.



CALIFICACIÓN ESPECIAL: Sistema Retributivo

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (Acta 27.03.2014).-

Se establece como sistema base de retribución salarial el de Salario Garantizado, con arreglo a las distintas categorías profesionales, conforme al ANEXO I, al que se sumarán los complementos salariales en especie de manutención y alojamiento, tal como se determina en este Convenio.

Se establece una calificación ESPECIAL que las empresas podrán utilizar con arreglo a estos condicionantes:

a) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad y hasta alcanzar los 24 meses de permanencia, tendrán el salario establecido en la tabla para esta calificación. A efectos del cálculo de los 24 meses, se tendrá en cuenta la permanencia del trabajador en la misma empresa en anteriores contratos.

b) Las empresas que deseen utilizar esta modalidad de contratación, deberán hacerlo respecto a una jornada mínima del 75%. Para jornadas inferiores a este porcentaje, la empresa deberá utilizar cualquier otra calificación salarial establecida en tablas (I a V) en este Convenio.

c) Dadas que las condiciones económicas pactadas para esta calificación son muy especiales, se establece una limitación para su utilización por parte de las empresas: hasta los 21 años no existirá límite de contratación, pero a partir de esa edad, el límite queda fijado con arreglo a la siguiente escala:

- Empresas de hasta 5 trabajadores 1 trabajador
- Empresas de hasta 10 trabajadores 2 trabajadores
- Empresas de hasta 20 trabajadores 3 trabajadores
- Empresas de hasta 40 trabajadores 4 trabajadores
- Empresas de más de 40 trabajadores..... Máx: el 10% de la plantilla

d) El salario garantizado para la calificación ESPECIAL, queda fijado en **826 €/Paga** para trabajadores sin titulación; y **tendrán derecho a un incremento del 15% (949,90 €/Paga)**, aquellos trabajadores que al contratarlos reúnan **una de estas condiciones**:

1. Titulados de grado medio, superior o universitario.
2. Trabajadores que acrediten mediante certificados de empresa una experiencia laboral de 36 meses en funciones idénticas o muy similares a las que va a desarrollar.
3. La acreditación de un mínimo de 800 horas de Formación Continua o equivalente, en materias vinculadas al puesto que va a desempeñar.
4. Los trabajadores que en el momento de la vigencia de este convenio estuvieran en el marco de la calificación ESPECIAL, tendrá el respeto de sus condiciones vigentes si las mismas fueran preferentes respecto a las contenidas en este artículo.

Se garantiza a los menores de edad el salario establecido en la calificación SEXTA (anteriormente séptima) en el Anexo I de este Convenio. El trabajador pasará a la calificación ESPECIAL a partir del siguiente mes en que alcance la mayoría de edad; y permanecerá en la misma hasta alcanzar los 24 meses de antigüedad, en cuyo momento pasará a percibir los salarios establecidos en Tablas (I a V).

NOTA.- Desaparecería la categoría SÉPTIMA.

■ POSICIÓN SINDICAL (07.10.2014).-

“a) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad y hasta alcanzar los ~~24 meses de permanencia~~ **12 meses de permanencia**, tendrán el salario establecido en la tabla para esta calificación. A efectos del cálculo de los 24 meses **12 meses**, se tendrá en cuenta la permanencia del trabajador ~~en la misma empresa en anteriores contratos en el sector~~”.

c) Dadas que las condiciones económicas pactadas para esta calificación son muy especiales, se establece una limitación para su utilización por parte de las empresas: ~~hasta los 21 años~~ **hasta los 18 años** no existirá límite de contratación, (...).”

d) El salario garantizado para la calificación ESPECIAL, queda fijado en ~~826 €/paga~~ **900 €** para aquellos trabajadores sin titulación; y tendrán derecho a un incremento del 15 % (~~949,90 €/paga~~ **1035 €**) aquellos trabajadores que al contratarlos reúnan una de estas condiciones:

2. Trabajadores que acrediten mediante ~~certificados de empresa~~ **vida laboral** una experiencia laboral de ~~36 meses~~ **12 meses** en ~~funciones idénticas o muy similares a las que va a desarrollar~~ **el sector**.

Se garantiza a los menores de edad el salario establecido en la calificación SEXTA (anteriormente séptima) en el Anexo I de este Convenio. El trabajador pasará a la calificación ESPECIAL a partir del siguiente mes en que alcance la mayoría de edad; y permanecerá en la misma hasta alcanzar los ~~24 meses~~ **12 meses** de antigüedad, en cuyo momento pasará a percibir los salarios establecidos en Tablas (I a V).

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (10.10.2014).-

No vemos motivos objetivos para modificar nuestra posición:

- En el apartado a), nos referimos a la empresa y no al sector, porque en el sector existen múltiples actividades, por lo que debemos concretar el condicionante a la empresa.
- No cabe reconsiderar tampoco el apartado del salario garantizado ni sus condicionantes: la propia parte empresarial ha fijado una remuneración prudente y unos condicionantes que la mejoran.

En consecuencia, mantenemos nuestra posición y, por dejar constancia, la reproducimos:

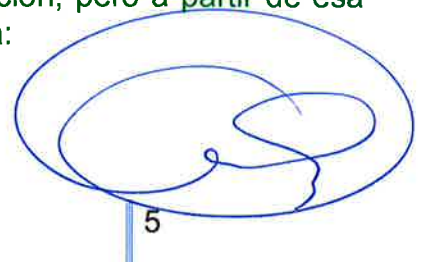
«Se establece como sistema base de retribución salarial el de Salario Garantizado, con arreglo a las distintas categorías profesionales, conforme al ANEXO I, al que se sumarán los complementos salariales en especie de manutención y alojamiento, tal como se determina en este Convenio.

Se establece una calificación ESPECIAL que las empresas podrán utilizar con arreglo a estos condicionantes:

a) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad y hasta alcanzar los 24 meses de permanencia, tendrán el salario establecido en la tabla para esta calificación. A efectos del cálculo de los 24 meses, se tendrá en cuenta la permanencia del trabajador en la misma empresa en anteriores contratos.

b) Las empresas que deseen utilizar esta modalidad de contratación, deberán hacerlo respecto a una jornada mínima del 75%. Para jornadas inferiores a este porcentaje, la empresa deberá utilizar cualquier otra calificación salarial establecida en tablas (I a V) en este Convenio.

c) Dadas que las condiciones económicas pactadas para esta calificación son muy especiales, se establece una limitación para su utilización por parte de las empresas: hasta los 21 años no existirá límite de contratación, pero a partir de esa edad, el límite queda fijado con arreglo a la siguiente escala:



5

- Empresas de hasta 5 trabajadores 1 trabajador
- Empresas de hasta 10 trabajadores 2 trabajadores
- Empresas de hasta 20 trabajadores 3 trabajadores
- Empresas de hasta 40 trabajadores 4 trabajadores
- Empresas de más de 40 trabajadores Máx: el 10% de la plantilla

d) El salario garantizado para la calificación ESPECIAL, queda fijado en **826 €/Paga** para trabajadores sin titulación; y **tendrán derecho a un incremento del 15% (949,90 €/Paga)**, aquellos trabajadores que al contratarlos **reúnan una de estas condiciones:**

1. Titulados de grado medio, superior o universitario.
2. Trabajadores que acrediten mediante certificados de empresa una experiencia laboral de 36 meses en funciones idénticas o muy similares a las que va a desarrollar.
3. La acreditación de un mínimo de 800 horas de Formación Continua o equivalente, en materias vinculadas al puesto que va a desempeñar.
4. Los trabajadores que en el momento de la vigencia de este convenio estuvieran en el marco de la calificación ESPECIAL, tendrá el respeto de sus condiciones vigentes si las mismas fueran preferentes respecto a las contenidas en este artículo.

Se garantiza a los menores de edad el salario establecido en la calificación SEXTA (anteriormente séptima) en el Anexo I de este Convenio. El trabajador pasará a la calificación ESPECIAL a partir del siguiente mes en que alcance la mayoría de edad; y permanecerá en la misma hasta alcanzar los 24 meses de antigüedad, en cuyo momento pasará a percibir los salarios establecidos en Tablas (I a V).

NOTA.- Desaparecería la categoría SÉPTIMA.»



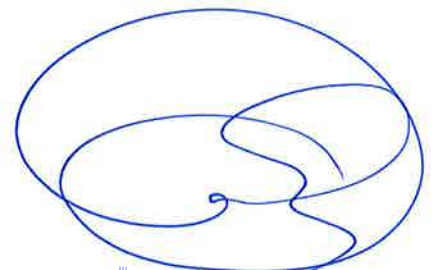
ULTRAactividad

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (Acta 04.02.2014).-

No vemos argumentos para modificar la propuesta de 24 meses que hemos trasladado a la Mesa de Negociación. Y los motivos están perfectamente explicados en la nota de Resumen de Posicionamientos (pág. 2 y 3) que trasladamos a la parte sindical.

■ POSICIÓN SINDICAL (07.10.2014).-

30 meses.



■ POSICIÓN EMPRESARIAL (10.10.2014).-

La experiencia de los últimos años debería hacer que todas las partes comprendiéramos que una ultraactividad excesiva, en nada ayuda a forzar de alcanzar acuerdos. Ciertamente, en el ámbito de la negociación del convenio, no es la cláusula o condición más relevante, pero por convicción debería entenderse que un plazo superior a 24 meses lo único que genera es probabilidad de perjuicios para asalariados y empresas.

Mantenemos la vigencia de 24 meses (aunque podríamos aceptar un compromiso de empezar a negociar 6 meses antes de que se produzca la finalización de la vigencia del convenio).



DESCUELQUE

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (Acta 18.09.2014).-

En el tema de los descuelgues, la parte empresarial no puede desconocer el marco legislativo vigente en lo que al arbitraje obligatorio se refiere; pero este hecho no puede paralizar la negociación porque la parte sindical conoce perfectamente que el criterio de la parte empresarial es coincidente con sus aspiraciones, y que existen ya años de experiencia al respecto que lo acredita. Tampoco cabe desconocer la legislación vigente en lo que se refiere a una distribución irregular de jornada que la parte empresarial la ha fijado en un mínimo porcentaje.

■ POSICIÓN SINDICAL (07.10.2014).-

1.- Las condiciones establecidas en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten concurrir causas económicas, productivas, técnicas u organizativas que justifiquen la necesidad del incumplimiento convencional pretendido.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando la empresa acredite que la estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del convenio. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas, en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzca un insuficiente nivel de producción y la pérdida significativa de clientela debidamente acreditada.

Rwjo

2.- Las empresas que pretendan desvincularse de las condiciones estipuladas en el presente convenio, deberán notificar su intención por escrito certificado a la comisión paritaria del Convenio Provincial de Hostelería de Vizcaya, con domicilio en el número 38-2, de la calle Gran Vía, de Bilbao, así como a los representantes de los trabajadores o, en caso de no haberlos en la empresa, a los trabajadores afectados por la exclusión, convocando a los representantes de los trabajadores o a la comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores en aquellas empresas en las que no hubiere representación legal de los trabajadores, a abordar la negociación con el objeto de alcanzar acuerdo.

A

La notificación a efectuar a la comisión paritaria deberá comprender una memoria explicativa de las medidas necesarias a adoptar, así como documentación que justifique la concurrencia de las causas expuestas en el punto primero del presente artículo. Se hará entrega asimismo de copia de la notificación efectuada a los representantes de los trabajadores o comisión designada por aquellos trabajadores que carecieren de representación legal.

B

El periodo de negociación con la representación de los trabajadores o la comisión designada tendrá una duración mínima de 15 días. La negociación con la representación legal de los trabajadores no comenzará hasta que no se procediere a la entrega de la documentación a la representación legal de los trabajadores y comisión paritaria.

C

En orden a evitar descuelgues abusivos carentes de todo criterio de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, propiciados por la inexistencia de representación legal de los trabajadores, la negociación con la comisión designada en ausencia de representación legal de trabajadores no comenzará hasta que la comisión paritaria no hubiere emitido informe en un plazo máximo de 7 días desde que la empresa hubiere notificado y entregado la documentación.

D

Elaborado el informe por la comisión será notificado tanto a la empresa como a la comisión, dando comienzo al período de negociación que tendrá una duración mínima de 15 días.

Para acceder a la exclusión bastará con el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o comisión designada. Dicho acuerdo deberá ser en todo caso comunicado a la comisión paritaria en el plazo de 3 días naturales desde la firma del acuerdo en cuestión.

De no obtenerse un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o comisión designada al efecto, la empresa podrá en un plazo máximo de 7 días desde la finalización del período de negociación presentar la solicitud de exclusión ante la Comisión Paritaria, la cual deberá pronunciarse en el plazo de los 20 días siguientes al de dicha solicitud, teniendo su decisión carácter vinculante.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por decisión de la mayoría de cada una de las representaciones que la integran. **En caso de no alcanzar acuerdo en la Comisión Paritaria, la empresa afectada podrá someter el expediente a los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO,** a efectos de someter los extremos a conciliación o mediación.

Se establece expresamente, que el **procedimiento de arbitraje, voluntario en todo caso, se aplicará única y exclusivamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada una de las partes.**

Las partes renuncian a someter cuestión alguna al ORPRICCE u órgano análogo de cualquiera de los ámbitos que pudiere constituirse.

En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, ésta tendrá efectos para un año, debiendo solicitarse nueva autorización para su prórroga, siguiendo para ello el procedimiento previsto en este artículo. Transcurrido el plazo autorizado, la reincorporación a las condiciones marcadas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán acogerse a esta cláusula aquellas empresas cuya actividad sea la de ofrecer un servicio hostelero en un ámbito limitado (agrupaciones, clubs y similares), en el que se fijen precios que no guardan relación con los normales del mercado y que puedan conllevar una situación económica negativa de la empresa.

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (10.10.2014).-

Lo hemos dicho en la mesa y lo señalamos una vez más: la parte empresarial no puede renunciar a lo que está en la Ley (arbitraje obligatorio); y como también hemos repetido, tenemos el convencimiento de que en el resto (el articulado) no debería haber dificultades de alcanzar un acuerdo para evitar descuelgues abusivos.



EXTERNALIZACIÓN

■ POSICIÓN EMPRESARIAL.-

No ha existido ningún planteamiento anterior ni propuesta empresarial.

■ POSICIÓN SINDICAL (07.10.2014).-

PRIMERO.- Las mercantiles que se encontraren bajo el ámbito del presente convenio colectivo de hostelería y decidieren proceder a la subcontratación y/o externalización de algún servicio, exigirán en el contrato mercantil que rubricaren con la empresa subcontratada y/o externalizada la aplicación del convenio colectivo provincial de hostelería, así como las condiciones más beneficiosas que resultaren de aplicación en la mercantil¹.

Lo anterior sin perjuicio de que en la empresa prestataria de los servicios objeto de subcontratación y/o externalización fuere de aplicación otro convenio cuyas condiciones resultaren más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán estas últimas.

En caso de que al vencimiento del contrato cuyo objeto fuere la subcontratación y/o externalización, o en el supuesto de extinción anticipada del mismo, y la mercantil contratante no hubiere procedido a contratar o prorrogar los servicios con la misma u otra empresa, las trabajadoras revertirán a la mercantil y pasarán a integrar su plantilla, siéndoles respetadas las condiciones laborales que ostentaren en dicha fecha.

SEGUNDO.- Las mercantiles que en el momento de la firma del presente convenio ya tuvieren subcontratado y/o externalizado algún servicio, no les resultará de aplicación lo estipulado en el apartado primero.

Finalizado el contrato, a las futuras subcontrataciones y/o externalizaciones que pudieren efectuarse, así como a las prórrogas (tanto automáticas como pactadas) contempladas, les resultará de aplicación lo preceptuado en el apartado primero.

¹ En el supuesto de que no fuere acorde a derecho, en virtud de lo preceptuado en los arts. 82 y ss. del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación del convenio provincial de hostelería, por resultar de aplicación otro convenio, la empresa prestataria de los servicios objeto de subcontratación y/o externalización abonará en nómina bajo el concepto de "complemento salarial no compensable y no absorbible" la diferencia que pudiere resultar entre el convenio de aplicación y el provincial de hostelería.

El complemento tendrá naturaleza salarial a todos los efectos.

A efectos de comprobar tales contratos, será entregada copia de las mismas a la representación legal de los trabajadores.

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (10.10.2014).-

La parte sindical introduce un tema nuevo, puntual, y que no ha sido objeto de negociación en ningún momento. No podemos aceptar que se incorporen al Convenio Colectivo Provincial más restricciones a las necesidades de las empresas, especialmente las Hoteleras y las de Colectividades: no cabe cuestionar la libertad de empresa y la libertad de contratación. A partir de aquí, nadie puede cuestionar que las empresas, cada una en concreto, lleguen a compromisos con los representantes de trabajadores con la nueva empresa.



DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

■ POSICIÓN EMPRESARIAL (10.10.2014).-

Dado que la propuesta sindical no ha hecho referencia a este tema, la parte empresarial quiere señalar que se ratifica en la propuesta que trasladó a la parte sindical el 7 de febrero de 2014.

«Nos ratificamos en lo que hemos trasladado a la parte sindical, y más concretamente, en los aspectos que señalábamos en la propuesta del 20 de diciembre:

- La aplicación del nuevo marco normativo con alguna limitación que nazca del diálogo.
- Que el disfrute vacacional pueda realizarse durante los meses del año sin ningún tipo de preferencia y en función a criterios que la empresa razone según su propia actividad.»

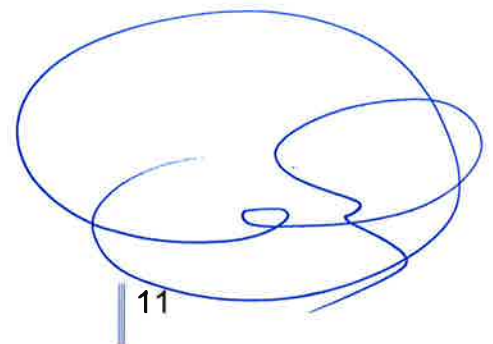


OTRAS CUESTIONES DE LA PARTE EMPRESARIAL

No desconocemos el esfuerzo que las partes estamos haciendo en aras a intentar alcanzar acuerdos pero, por parte empresarial, nos parece oportuno insistir en que la representación sindical debe entender aspectos que ya hemos señalado en anteriores actas e intercambio de documentos:

- La crisis que ha soportado el sector (tanto por su masificación como por la limitación de gastos, o por la reducción de la competitividad en precios de venta).
- Que venimos de un conjunto de convenios que han incorporado constantes mejoras de jornadas, salarios, derechos laborales,..., a los asalariados; y que esto ha encarecido los costes laborales en un importante % respecto a los existentes en el resto del estado.
- Que la oferta económica que hacemos, aun después de esta crisis, es más que razonable; y que si una parte de esa oferta se vincula a la falta de absentismo -aun comprendiendo el rechazo sindical que pueda existir- no es menos cierto que quienes trabajan con normalidad (*la mayoría de los asalariados*) verán reconocida su lealtad a la empresa con ese incentivo y que este requisito no debería condicionar la negociación conductas -que como las del absentismo- perjudican a las empresas y obligan a un esfuerzo añadido a los trabajadores.
- Finalmente, señalar o recordar lo que en el último acta reflejábamos: el sector no se compone sólo de 15 o 20 empresas a las cuales se puede arrinconar y presionar hasta límites en ocasiones insostenibles; el sector se compone de varios miles de empresas con asalariados que no encajan en el grupo o contexto mencionado. Precisamente por esto, hacemos un llamamiento a la parte sindical a que ponga en la balanza si debe prevalecer la mejora general de un convenio sectorial frente a las presiones que se pueden hacer (y de hecho se han hecho) a empresas concretas. Desde la parte empresarial dejamos inequívoca constancia de que no nos gustaría tener que justificar la ausencia de un convenio divulgando entre todas esas miles de empresas y asalariados nuestra percepción sobre este tema pero, de ser necesario -sin la menor duda- lo haríamos, y ello deterioraría aún más nuestras relaciones.

Octubre, 2014



11