

SECRETARIO GENERAL

De: SECRETARIO GENERAL [direccion@asociacionhosteleria.com]
Enviado el: lunes, 23 de febrero de 2015 9:25
Para: CCOO (raquelpereda@euskadi.ccoo.es); CCOO-2 (fernandobidea@euskadi.ccoo.es); ELA-1 (ioliden@elasind.org); ELA-2 (olidenaramendi@hotmail.com); LAB (zerbitzupribatuakeskumaldea@labsindikatua.org); UGT (paula.fetese@ugteuskadi.org)
Asunto: NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Datos adjuntos: Propuesta Empresarial.pdf; ACTA 17.02.2015.pdf

En cumplimiento de lo acordado en la última reunión, os adjuntamos copia del acta de la misma así como nuestra propuesta definitiva a la mesa de negociación.

Cordialmente,

Ángel T. Gago | Secretario General Ejecutivo

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 lopd@asociacionhosteleria.com.

Aviso de Confidencialidad: Este mensaje va dirigido, de manera exclusiva, a su destinatario. En caso de haber recibido este mensaje por error, le rogamos que, de forma inmediata, nos lo comunique mediante correo electrónico remitido a nuestra atención o a través del teléfono 94 435 66 60 y proceda a su eliminación, así como a la de cualquier documento adjunto al mismo. Asimismo, le comunicamos que la distribución, copia o utilización de este mensaje, o de cualquier documento adjunto al mismo, cualquiera que fuera su finalidad, están prohibidas por ley.

ACTA DE REUNIÓN

En Bilbao, a diecisiete de febrero de dos mil quince.

En esta fecha y siendo las 15:30 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 toma la palabra el representante de la parte sindical para manifestar:

- Su negativa a alcanzar acuerdos que contenga un arbitraje obligatorio en la cláusula de descuelgue.
- Su negativa a aceptar incorporar la categoría especial o de inserción salvo que se vincule a la prohibición de externalización.
- En salarios se ratifican en la propuesta que se había realizado:
 - 2015mínimo 1%
 - 2016IPC₂₀₁₅ + 0,40
 - 2017IPC₂₀₁₆ + 0,40
- Respecto a la ultraactividad, a la vista de las posiciones cercanas y de los pronunciamientos judiciales, parece que no existiría dificultad en alcanzar acuerdos.

A continuación toma la palabra la representación empresarial y, al respecto, manifiesta:

- Que quizás esta posición merecía la pena haberla adelantado por correo electrónico y haber evitado esta convocatoria porque, en el fondo, la posición sindical se limita a reafirmarse en posiciones pasadas.
- Que compartimos el criterio de que los pronunciamientos judiciales actuales están evidenciando que carece de sentido mantener las diferencias en el artículo de ultraactividad.
- Que, igualmente, considerando que al cierre del ejercicio se ha detectado un IPC negativo de cierta consideración, procede una modificación en la propuesta económica que la parte empresarial había realizado.

Por último, la parte empresarial se ratificó en el resto de sus posiciones y se comprometió a dar respuesta por correo electrónico a los ajustes que hay que introducir en virtud de lo que anteriormente se ha expuesto; y que esa posición la haría llegar al mismo tiempo que una copia de este acta para conocimiento, debate y posteriores acciones por parte sindical.

Sin nada más que tratar, se da por finalizada la reunión a las 16:45 horas, y se queda a la espera de una nueva convocatoria por parte sindical.



Asociación
de Hostelería
B i z k a i a
Ostalaritzako
E l k a r t e a

A la Mesa Negociadora del **CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE HOSTELERIA DE BIZKAIA**

Bilbao, a 18 de febrero de 2015

Creemos estar en condiciones de afirmar que no cabe cuestionar el esfuerzo que esta representación ha realizado en la búsqueda de acuerdos. En este sentido, también estamos en condiciones de afirmar que ninguna de nuestras posiciones en toda la negociación ha ido en contra de las personas que forman parte del colectivo que representamos en el momento de una posible firma de un convenio: concretamente nuestra única petición que ha suscitado un especial debate (la incorporación de un salario específico para la categoría Especial al tiempo de desaparecer la Séptima) **en nada afecta a los derechos adquiridos por los trabajadores del sector** a quienes, a pesar de un entorno durísimo, **se les ha respetado todas las condiciones adquiridas** y, especialmente, los salarios y jornada. Desde esta convicción, lo único que nos acerca a comprender el por qué no se alcanza un acuerdo, es el hecho de que exista una determinada posición de uno o varios sindicatos con planteamientos contra los que no podemos discutir o negociar: la no aplicación de la reforma laboral, ni siquiera en los aspectos más nimios.

Tras el tiempo transcurrido intentando alcanzar acuerdos, con la experiencia de todas las reuniones, y en sintonía con el acta de la reunión del día de ayer, la parte empresarial traslada a la representación sindical un resumen de su posición **a modo de propuesta de cierre** y en sintonía con las conversaciones que hemos mantenido en la mesa de negociación. Es evidente que las modificaciones que ahora introducimos tienen su fundamento en la evolución del IPC en el pasado año, su posible evolución en el inmediato futuro y, por supuesto, los pronunciamientos judiciales que se están produciendo y que, a nuestro entender, modifican aspectos esenciales de la última reforma laboral. En ese contexto, esta es nuestra posición:

▣ **Art. 30: CLAÚSULA DE DESCUELQUE**

En esencia nos ratificamos en lo ya expuesto, y lo hacemos por los motivos que también hemos intentado argumentar, y aunque sea algo mucho más que improbable, en caso de

disconformidad en el seno de la Comisión Paritaria, la empresa podría recurrir a los procedimientos establecidos en el art. 82 del estatuto de los trabajadores. Y desde esta posición, el texto que proponemos es el siguiente:

En principio, al 31 de diciembre de 2014, se dan por finalizadas todas las desvinculaciones salariales o de otro tipo que pudieran estar vigentes en estos momentos. No obstante, las condiciones económicas establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. 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.**
- **También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.**

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.

La notificación a efectuar a la Comisión Paritaria y la representación legal de los trabajadores, deberá comprender una memoria explicativa de las medidas necesarias a adoptar, así como documentación que justifique la concurrencia de las causas expuestas en el presente artículo. A la Comisión Paritaria 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. El periodo de negociación con la representación de los trabajadores o la comisión designada tendrá una duración máxima de 7 días, con independencia de los 15 días de negociación en el ámbito de la empresa.

En orden a evitar descolgues abusivos carentes de todo criterio de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, en los supuestos en que exista comisión designada en ausencia de representación legal de trabajadores, la negociación no comenzará hasta que la Comisión Paritaria emita informe preceptivo, aunque no vinculante, en un plazo máximo de 7 días desde que la empresa hubiere notificado y entregado la siguiente documentación:

- a) **Certificado de su situación ante la Seguridad Social.**

- b) **Certificado de su situación tributaria.**
- c) **En el caso de entidades jurídicas, Balances de Situación y Cuentas de Resultados de los 3 últimos ejercicios junto con las respectivas Memorias e Informes de Gestión.**
- d) **En el caso de personas físicas y/o Comunidades de Bienes, deberán aportar bien su contabilidad en Estimación Directa y, de estar en Simplificada, su declaración de IRPF, siempre de los tres últimos ejercicios.**
- e) **Explicación suficiente del impacto positivo que el acuerdo alcanzado generará en la empresa.**

Con esa documentación se celebrará una reunión entre los miembros de la Comisión Paritaria con el asesoramiento de los técnicos que se estimen convenientes; y, en caso de no encontrar suficientes causas objetivas para el descuelgue o desvinculación del convenio vigente, la Comisión emitirá informe razonado en tal sentido.

Tanto respecto a los acuerdos de la comisión paritaria, como ante la falta de pacto entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, la empresa podrá recurrir a los procedimientos establecidos en el vigente artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva la discrepancia surgida.

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.

Art. 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

Mantenemos nuestra petición y nuestra posición: incorporar a las tablas una calificación **Especial** y la desaparición de la categoría séptima. En este contexto, el texto propuesto es el siguiente:

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 completa. Para jornadas inferiores a este porcentaje, la empresa deberá utilizar cualquier otra calificación salarial establecida en tablas 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 4 + (5% plantilla)
- d) El salario garantizado para la calificación ESPECIAL, queda fijado en 850 €/Paga para trabajadores sin titulación; y tendrán derecho a un incremento de 100 € (950 €/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.

Los trabajadores que en el momento de la vigencia de este convenio estuvieran en el marco de la calificación ESPECIAL, tendrán 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. (NOTA.- Desaparecería la categoría SÉPTIMA).

■ Art. 4: ÁMBITO TEMPORAL

En sintonía con los pronunciamientos judiciales, parece que de poco sirven los pactos que las partes puedan alcanzar en este punto; en todo caso, nuestra posición es:

Este convenio tendrá una duración de 3 años a partir del 1 de enero de 2015, con lo que su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2017, retro trayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Ambas partes consideran denunciado este convenio 6 meses antes de la finalización de su vigencia, y 3 meses antes de esa misma fecha, deberá haberse presentado las respectivas plataformas empresariales y sindicales, a cuyo fin se constituirá la Mesa de Negociación del Convenio.

Una vez finalizado el plazo de vigencia, y ya con la negociación iniciada, se establece un plazo máximo de 24 meses para alcanzar acuerdos, y en el supuesto de que no se produjeran, las partes asumen que se dará por finalizado el convenio provincial a todos los efectos, salvo en la tabla salarial que permanecerá vigente durante 6 meses más.

▣ **Art. 6: INCREMENTOS Y REVISIÓN SALARIAL**

Por lo expuesto en la mesa de negociación, y en función a los resultados del IPC₂₀₁₄, en nombre de la representación empresarial trasladamos **una modificación sobre la propuesta** existente hasta estos momentos:

- **2015**Subida lineal en todos los conceptos en el equivalente al 0,60, con compromiso de actualización de las tablas al 1 de enero de 2016 (por la diferencia) entre el IPC final del 2015 incrementado en 0,50 puntos y el incremento del 0,60% ahora aplicado (siempre que fuera positivo para el trabajador).
- **2016**Incremento (tras la actualización anterior si la hubiera) del IPC DEL 2015 incrementado en 0,5 puntos.
- **2017** Se aplicaría sobre las tablas un incremento del IPC 2016 incrementado en 0,50 puntos.

▣ **OTROS ARTÍCULOS**

Sólo, tras haber alcanzado acuerdos en los puntos anteriores, iniciaríamos un acercamiento en cuestiones que hemos planteado en la mesa de negociación y en las que no se ha avanzado:

- ✕ Artículo 8 del actual convenio, sobre jornada laboral, se propone la modificación de su tercer párrafo que quedaría de la siguiente forma:

La jornada ordinaria y la distribución irregular de la misma prevista en el artículo 34.2 del Estatuto, estarán regulados en los aspectos no previstos en este convenio, por la normativa vigente, no pudiendo exceder de nueve horas diarias la jornada ordinaria.

- ✕ Artículo 11 del actual convenio, sobre vacaciones, se propone la modificación de su primer párrafo, que quedaría de la siguiente forma:

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de una vacación anual de 30 (treinta) días naturales, que se distribuirán, según las necesidades del servicio, durante todos los meses del año.

- ✘ Artículo 19 del actual convenio, sobre pagas extraordinarias, se propone su modificación, añadiendo a su actual redacción un nuevo párrafo.

Las pagas extraordinarias indicadas, podrán, a instancia del empresario, prorratearse durante todos los meses y nóminas del año.

Bilbao, a 18 de febrero de 2015