

ACTA DE REUNIÓN

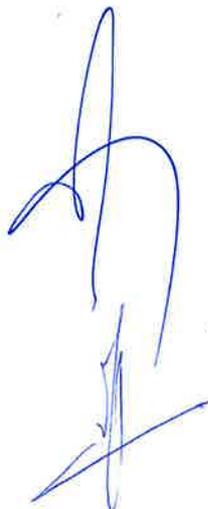
En Bilbao, a veinticinco de noviembre de dos mil catorce.

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 su posición y la del conjunto de la parte sindical, es la de ratificarse, con las salvedades que se indican, en lo expuesto anteriormente en la mesa. Al respecto señala que el período de 30 meses como **ultraactividad** le parece adecuado, máxime a la vista de lo que ahora está sucediendo y de la experiencia del anterior convenio.
- Continúa su exposición haciendo referencia a la cláusula de **descuelgue** y, al respecto, señala que les falta una respuesta, precisa y escrita, a la propuesta que habían hecho y en la que flexibilizaban su posición.
- En el **incremento salarial**, considera que hay un acercamiento pero que la exigencia de vincularlo al **absentismo**, es algo que imposibilita el acuerdo.
- Respecto a la **clasificación especial**, les resulta inaceptable fijar la contratación en 24 meses con 826 €/mes y con contratos parciales. Referencian que 12 mensualidades a 900 € más las cláusulas de incremento en función a características del aspirante al puesto laboral, podría ser algo a considerar.
- Finalmente, insiste en la **externalización** ratificándose en la propuesta que oportunamente trasladó a la mesa.

Toma la palabra el representante de la parte empresarial y, al respecto, señala:

- 
- Que a falta de una reflexión sobre todo lo expuesto, sólo cabe ratificar la posición que ya consta en la mesa de negociación; y que puede adelantar que responderá a la petición sindical sobre el descuelgue trasladando un texto escrito, aunque existe el convencimiento de que no es (en el texto) donde va a radicar la dificultad de acercamiento, sino en el hecho de que se exija la desaparición del arbitraje obligatorio ante un desacuerdo, tal como se recoge en la reforma laboral.
 - Respecto al resto de las cláusulas, se hará una reflexión y se facilitará una respuesta; no obstante, adelanta que introducir el concepto de externalización en el convenio, tal

como propone la parte sindical, resulta imposible porque es limitar la gestión o planificación de las empresas.

Seguidamente, toma la palabra el representante de CCOO y expone un modelo de actuación que se ha dado en el territorio de Nafarroa en el convenio de alimentación, y que valdría la pena analizar en búsqueda de un acuerdo sobre la externalización.

Seguidamente se produce un debate de ideas sin trascendencia a efectos del acta. Tras ello, las partes fijan como próxima reunión las 16:00 h. del martes 16 de diciembre; y, a continuación, se da por finalizada la reunión a las 17:15 horas.





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 1 de diciembre de 2014

A continuación trasladamos nuestra posición sobre aquellas cuestiones que en estos momentos constituyen el debate esencial en el marco de la negociación del Convenio Provincial.

➤ **Artículo 30: CLÁUSULA DE DESCUELGUE**

A continuación reproducimos el texto vigente y, sobre el mismo, con diferente letra, figura el texto que complementaría ese artículo.

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 descuelgues 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 descuelgo 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.

Artículo 4: ÁMBITO TEMPORAL

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, retrotrayéndose 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 permanecería vigente durante 6 meses más.

Artículo 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

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).

➤ Artículo 6: INCREMENTOS Y REVISIÓN SALARIAL

1. Los salarios pactados para el **2015** serán los que figuran en la tabla del Convenio y que están calculados en base al IPC del 2014 incrementado en 0,60 puntos.
2. Para el ejercicio **2016**, el cálculo de las tablas salariales se ajustará al IPC del 2015 más 0,40.
3. Para el ejercicio **2017**, se aplicaría el IPC del 2016 incrementado en 0,50 puntos.
4. En la propuesta anterior se refleja la voluntad de la representación empresarial de compensar parcialmente la circunstancia de que no haya existido modificación salarial en el 2013 y 2014 evidenciándose en el período 2015-2017 un incremento mínimo sobre los IPC (2014-2017) ligeramente superior 1,5 puntos en el conjunto de los 3 años y, si así no fuera, se actualizaría al 1 de enero de 2018.

➤ OTROS

Quedaría a falta de acuerdos o negociación:

- Distribución irregular.
- Disfrute de vacaciones.
- Prorrateo de Paga/s extraordinaria/s.