

# ACTA DE REUNIÓN

CONSTITUCIÓN DE LA  
MESA NEGOCIADORA

(6 de Noviembre de 2012)

**En Bilbao, a veintinueve de junio de dos mil quince.**

## Representación de los trabajadores

### Por E.L.A.

- Lorena Renuncio
- Andoni Abeledo
- Porfiria González
- Pilar Ojanguren
- Araceli López

### Asesores

- Iñaki Oliden

### Por LAB

- Amaia Otazua
- Araitz Aja

### Asesores

- Iratxe Ibeas

### Por CC.OO.

- Raquel Pereda
- Jesús Esteban
- Erika Aurrekoetxea

### Suplentes

- Olga Laiseka
- M<sup>a</sup> Jesús Esteban

### Asesores

- Fernando Bidea

### Por U.G.T.

- Severo Martín
- Begoña Suárez

### Asesores

- Joaquín Martínez
- Paula García

## Representación Patronal

- Angel T. Gago
- J. Manuel Olavarrieta

### Asesores

- Martín Totorika
- Jesús I. Orbea

En la sede social del Consejo de Relaciones Laborales, a las 16:30 h., se reúnen las representaciones de la Mesa de Negociación del Convenio Provincial de Hostelería de Bizkaia. Actúan en representación empresarial los representantes de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Bizkaia, y están presentes los representantes de las representaciones sindicales ELA, LAB, CCOO y UGT. Se incorpora a la reunión como asesor de la parte empresarial D. Héctor Sánchez Zarraga y Noemi Etxebarria en representación de ELA. La reunión ha sido convocada de forma verbal por consenso entre las partes.

Se procede a la exposición y adopción de los siguientes ACUERDOS:

1. En primer lugar se procede a la lectura del Acta de la reunión del 17 de febrero de 2015 a la que se adjunta copia de la propuesta que el día 23, y en cumplimiento del acta, trasladó la parte empresarial a la representación sindical. El acta es aprobado por todos los presentes.
2. A continuación toma la palabra el representante de la parte empresarial que en síntesis expone lo siguiente:
  - Aunque la última reunión data del mes de febrero, todos los presentes conocen que han existido conversaciones informales sobre el convenio y, en particular, sobre las consecuencias que tendría el llegar al día 1 de julio sin haber alcanzado un acuerdo final. En las conversaciones todas las partes han reconocido, con mayor o menor intensidad, que la desregulación que se produciría en ese supuesto, sería algo que perjudicaría a los colectivos que ambas partes representan.

• Precisamente por lo anterior, se ha convocado esta reunión donde en primer lugar cabe dar respuesta al documento que se trasladó a la Asociación en búsqueda de ese acuerdo. Y en este contexto, el representante empresarial señala que existe una cercanía muy importante a esas propuestas y que las diferencias merecen la pena ser salvadas con el objetivo de mantener vigente el convenio; pero que siendo esto así, es difícil

avanzar si esa propuesta no es respaldada por 3 sindicatos o, alternativamente, por ELA y uno cualquiera de los otros tres.

3. Inician las intervenciones los representantes sindicales:

- Por parte de LAB, manifiesta que la cuestión del arbitraje y la nueva redacción de la categoría especial son aspectos que se oponen a los intereses de los trabajadores; y hace algunas matizaciones sobre las cuestiones en torno a la flexibilidad y la ultraactividad del convenio.
- La representación de ELA formula un rechazo genérico en sintonía con posiciones anteriores principalmente respecto a la prohibición expresa de externalizar los servicios, la cláusula de descuelgue, la flexibilidad horaria y la categoría especial.
- El representante de CCOO explica o comenta la propuesta que trasladó a la parte empresarial, copia de la cual se acompaña a la presente, incidiendo en que constituye un gran esfuerzo de aproximación como último intento de evitar la pérdida de la vigencia del convenio.
- Por su parte, la representación de UGT manifiesta que forma parte de la propuesta anteriormente referenciada y que espera que se pueda finalizar la negociación con un acuerdo, salvando esas diferencias.

4. La parte empresarial pide un receso para valorar las manifestaciones que se han producido. Al retornar a la Sala, **formula su posición:**

- Es innegociable que el convenio sea estatutario, y de lo escuchado hasta este momento, cabe deducir que esta condición no se va a producir, por lo que el convenio quedaría sin vigencia finalizado el día 30 de junio.
- Entiende que es importante levantar un acta de la reunión a los efectos de que cada parte pueda explicar a sus representados, cuál es la situación que ha derivado en esa falta de acuerdo, lo que va a generar contrataciones laborales con percepciones salariales de una cuantía muy inferior a las existentes a día de hoy, amén de la pérdida de otros derechos; y expone que todo ello producirá una desregulación cuyas consecuencias en el futuro serán muy perjudiciales para ambas partes, produciéndose un incremento de la judicialización de determinadas situaciones. Pero la parte empresarial, aún consciente de esta situación, no puede aceptar que por cuestiones de filosofía o no vinculación a la reforma laboral que en alguna medida defienden ELA y LAB, haya que aceptar las posiciones de estas dos centrales sindicales que no han suscrito la propuesta.

- Como hay que levantar un acta de esta reunión, la parte empresarial quiere que conste cuál es su posición concreta respecto a la propuesta sindical a la que antes (punto 2) se ha hecho referencia:

a) Acepta la ultraactividad fijada en 24 meses; y ello consciente de que es un plazo excesivo como queda acreditado por la situación actual.

b) Acepta la propuesta salarial siempre que la parte sindical acepte la nueva redacción de la categoría especial. Esta propuesta estaba fijada en el 1% para el 2015 y el IPC del año anterior más 0,40 para el 2016 y 2017.

c) Precisamente en un intento de aproximación, señala que la categoría especial sería de una duración máxima de 18 meses e incrementa la oferta económica a 880 y 980 € respectivamente en sintonía con la propuesta que se realizó en febrero de 2015. Y se exige que la utilización de esta modalidad de contratación sea siempre para jornada completa.


d) En la cláusula de descuelgue, estando todas las partes de acuerdo en cómo y hasta dónde debe proteger a las empresas; sólo existe una diferencia respecto al sometimiento al art. 82, especialmente por ELA y LAB: la parte empresarial mantiene su propuesta pero, en ese intento de buscar acuerdos se compromete a que si se produce un segundo caso que fuera necesario el acudir al ORPRICCE, se reúna la mesa de negociación para valorar la situación, el origen, las causas y la procedencia del mantenimiento de esa vinculación, o dar una redacción alternativa.

e) Respecto a la distribución irregular, frente al 2% que existía en la plataforma sindical (referenciado en el punto 2) y el 10% que establece la legislación vigente, la parte empresarial aceptaría un 5%.


f) Finalmente, existe una petición sindical de limitación o prohibición de la externalización de servicios en las empresas que están dentro del ámbito de aplicación del convenio. La parte empresarial comenta que como ha dicho en anteriores ocasiones, pueden existir situaciones que no comparte y que podría estar en línea con algunas tesis que defienden los sindicatos. Pero siendo esto así, no es menos cierto que existe un gravísimo problema para alcanzar un acuerdo en este tema y mucho más con la premura de tiempo que existe, porque al día siguiente vence el convenio. Y es por eso por lo que ofrece a la parte sindical el que, una vez alcanzado el acuerdo para la renovación del convenio, inmediatamente se abra un tiempo de negociación de unos 3 meses para que la representación empresarial y la sindical intenten acercar posturas

empresarial, resulta llamativa la preocupación sindical por impedir estas modalidades de contratación y el rechazo a la categoría especial, cuando resulta que en este último caso, de hecho las percepciones salariales son superiores a algunos de los convenios que aplican esas empresas para puestos laborales vinculado al sector.

Finalizada la exposición realizada por la parte empresarial, ésta señala que considera importante el que quede constancia de cuáles han sido las diferencias más evidentes que han impedido un acuerdo en esta reunión, y se propone para la firma del acta las 12:30 h. de mañana, día 30, en el mismo lugar.

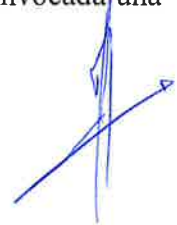


Hay una intervención del representante de ELA haciendo referencia al tema del ALEH a lo que la parte empresarial responde que a estas alturas y a 24 horas de vencer el convenio, no procede la incorporación de un nuevo debate, aunque la posición empresarial sobre el ALEH es sobradamente conocida.



Hay una última intervención de LAB para señalar e insistir en su posicionamiento respecto a la no aceptación de la cláusula de arbitraje obligatorio, a la no aceptación de la categoría especial y también de algunos otros aspectos sugiriendo que, ante el acercamiento en otras cuestiones, debería existir la opción de alcanzar un acuerdo parcial manteniendo la vigencia del convenio. La parte empresarial responde que si después de más de 2 años las posiciones no han cambiado, es difícil pensar que puedan hacerlo en el tiempo de prórroga que se pudiera acordar; y, en todo caso, la parte empresarial no puede negar a sus representantes aspectos que contempla la reforma laboral como tampoco lo haría la parte sindical; y vuelve a insistir que son tales las cautelas que ha puesto a la aplicación del art. 82, que resulta incomprensible - salvo que sean por motivos puramente políticos- el rechazo al ofrecimiento que ha hecho la parte empresarial en este tema.

Sin nada más que tratar, a las 17:30 h., se da por finalizada la reunión y queda convocada una nueva en la forma que anteriormente se ha indicado.



## PROPUESTA DE CCOO Y UGT A LA MESA DE NEGOCIACION DEL CONVENIO DE HOSTELERIA DE BIZKAIA

Los sindicatos CCOO Y UGT componentes de la mesa del convenio de Hostelería de Bizkaia, queremos mostrar nuestro más rotundo desacuerdo con la EXTERNALIZACIÓN de los servicios en el sector de la Hostelería mediante empresas multiservicios.

En el sector de la hostelería y el hospedaje está siendo invadido por este tipo de empresas, cómplices necesarios de los empresarios hoteleros que sin ningún tipo de escrúpulos están optando por externalizar toda su estructura para cederla a contratas, en ocasiones, cometiendo fraude de Ley o bajo coacciones y presiones a las plantillas.

La actual regulación, producto de la reforma laboral, de los convenios colectivos de empresa ha abierto las puertas de par en par a las empresas denominadas “de multiservicios”, para pervertir la buena fe en la negociación colectiva.

Para la responsable sindical el motivo es de sobra conocido “la prioridad aplicativa de ciertas materias en los convenios de empresa les permite rebajar los salarios y condiciones del convenio sectorial y competir practicando dumping o competencia desleal”, “es curioso observar cómo el 64% de los convenios de estas empresas comparten la hostelería, el hospedaje y las colectividades como actividades comunes e invaden profesiones históricamente reguladas por convenios sectoriales con un alto grado de especialidad.

Es esa especialización la que garantiza unos mínimos de calidad necesarios en su sector (camareros/ as, cocineros/as, camareras/os de piso, etc.)”.

Por último, finaliza con una reflexión, estamos obligados a emplazar a la patronal de Hostelería de Bizkaia a que deben asumir compromisos concretos, mediante el diálogo social, con acuerdos de eficacia general que vinculen y obliguen por igual a todos los tipos de empresas que operen en el sector.



ULTRACTIVIDAD: 24 MESES

CLAUSULA DE DESCUELGUE:

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

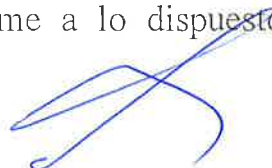
a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

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.

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 2, de la calle Alameda Urquijo de Bilbao (sede del CRL), 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 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. 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.

**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.

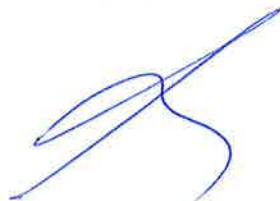
Elaborado el informe por la comisión será notificado tanto a la empresa como a la comisión, dando comienzo al período de negociación que tendrá una duración mínima de 15 días.

**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.**

La solicitud de presentar el procedimiento al ORPRICCE será voluntaria en todo caso, se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada una de las partes.

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.

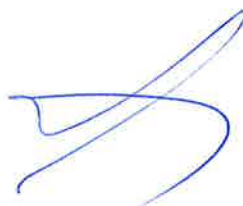
No podrán acogerse a esta cláusula aquellas empresas cuya actividad sea la de ofrecer un servicio hostelero en un ámbito limitado (agrupaciones, clubs y similares), en el que se fijen precios que no guardan relación con los normales del mercado y que puedan conllevar una situación económica negativa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

### **CALIFICACIÓN ESPECIAL:**

1. 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.

2. Dadas que las condiciones económicas pactadas para esta calificación son muy especiales, se establece una limitación por parte de las empresas, hasta los 18 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.....5% plantilla





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

b) El salario garantizado para la calificación ESPECIAL, queda fijado en **900 €** para aquellos trabajadores sin titulación; y tendrán derecho a un incremento del 15 % (1035 €), aquellos trabajadores que al contratarlos aporten alguna titulación relacionada con la hostelería.

3. Trabajadores que acrediten mediante **vida laboral** una experiencia laboral de **12 meses en el sector**, no es de aplicación este modelo de contrato.

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 **12 meses** de antigüedad, en cuyo momento pasará a percibir los salarios establecidos en Tablas (I a V).

#### **INCREMENTO SALARIAL:**

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 %.**

## **JORNADA**

### Distribución irregular de la jornada:

La jornada ordinaria y la distribución irregular de la misma prevista en el artículo 34.2 del ET, estarán regulados en los aspectos no previstos en este convenio, por la normativa vigente, no pudiendo exceder de nueve horas diarias la jornada ordinaria ni del 2% de la jornada anual.

Con el fin de desarrollar la intención manifestada por las partes firmantes del presente convenio en el sentido de apostar por los convenios sectoriales como elementos generador de reglas colectivas que garanticen tanto la igualdad de oportunidades para sus trabajadores, como la transparencia igualdad en los procesos de competencias entre empresas y al amparo del Art. 84 apartado 2º párrafo c) del vigente ET, se establece la siguiente jornada laboral: durante toda la vigencia del presente convenio, la jornada laboral será de 1750 horas de trabajo efectivo. Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida a las tablas salariales del presente convenio, en los grupos profesionales del 1º al 5º, la jornada laboral será de 1550 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

En Bilbao a 30 de junio de 2015

