Bizkaiko Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektiboko negoziatzeko Batzordea
Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hostelería de Bizkaia

ACTA DE SESIÓN

Día: jueves, 17 de noviembre de 2015
Hora inicio: 16:30
Hora fin: 18:30
Lugar: Sede del Consejo de Relaciones Laborales, Alameda de Urquijo, 2, 3ª, Bilbao.
Asistentes:

Parte sindical:
Iñaki Oliden Aramendi (ELA)
Joseba San Miguel Barandika (ELA)
Andoni Abeledo Méndez (ELA)
Lorena Renuncio Romero (ELA)
Paula García Olaso (UGT)
Begoña Suárez Guerrero (UGT)
Sonia Lozano Zamora (CCOO)
Goizane Herrera Araujo (CCOO)
Jesús Esteban Cuadrado (CCOO)
Iratxe Ibeas de la Cruz (LAB)
Amaia Otazua Sánchez (LAB)

Parte empresarial:
Ángel T. Gago Santamaría (Asociación de Hostelería)
Héctor Sánchez Zarraga (Asociación de Hostelería)
Jesús I. Orbea López (asesor)

Secretario de actas: J. Javier Alonso Santos, Consejo de Rel. Laborales

En el inicio de la sesión la Asociación de Hostelería ha agradecido la presencia de los sindicatos después de la convocatoria que remitieron el pasado 9 de noviembre con una propuesta concreta para la culminación del convenio, y ha hecho entrega de la copia del acta de 30 de junio de 2015 en que se prorrogó la vigencia del convenio.

La Asociación ha explicado cómo se ha tomado la decisión de efectuar esta convocatoria y de celebrar la reunión en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, y ha efectuado una presentación de las novedades que contiene su propuesta, a partir de la cual sería posible la conclusión del convenio.

ELA ha valorado la propuesta negativamente en cuanto al arbitraje obligatorio, ha señalado que debe abordarse el problema de la externalización y que faltan los salarios de 2015.

LAB ha coincidido en los mismos puntos, y UGT cree que la previsión de la categoría especial acerca las posiciones aunque debe reducirse su duración, pero considera insuficiente el incremento salarial, además de discrepar en cuanto a lo planteado sobre las bajas, tema que ha sido objeto de debate.

CCOO estima que la categoría especial no debe extenderse a las fregadoras sino limitarse a los profesionales de la Hostelería. En cuanto al resto considera que la propuesta es interesante, aunque coincide en que debe haber una previsión para 2015.

La Asociación de Hostelería ha tomado nota de lo señalado por cada sindicato, y ha transmitido su preocupación por tener que acudir, si fracasara el convenio, a la normativa legal general con los perjuicios consiguientes para los nuevos contratados. Comprende lo expuesto por CCOO sobre la aplicación de la categoría especial al personal de la categoría quinta, pero lo considera un mecanismo válido de inserción. No cree mejorables sus condiciones, que ya constituyen un avance sobre la propuesta inicial. Con claridad no pueden aceptar el devengo de atrasos, y no ven motivo para aceptar la supresión del arbitraje porque no entienden el perjuicio para los trabajadores que se invoca.

Ante la negativa a convenir una retribución para 2015, se pregunta por ELA si a cambio podría incrementarse la oferta para 2016 y 2017. La parte empresarial advierte de que no es su deseo tener que aceptar que el convenio decaiga, pero señala las dificultades entre las que han formulado la propuesta económica.

Alameda de Urquijo, 2, 3ª | 48008 Bilbao (Bizkaia) | Teléfono: 944792102 | Fax: 944792103 | E-mail: precobizkaia@crlv.net:

LAB recuerda que no pueden firmar el convenio con arbitraje obligatorio y con la fórmula de inserción planteada. CCOO señala que no ve problema en el ORPRICCE, sobre la base de que los casos de inaplicación se vienen acordando en las empresas. La parte empresarial estaría dispuesta a modificarlo en el convenio si se solicitara la intervención del ORPRICCE en más de una ocasión al año.

ELA argumenta su petición de mejora de la actual oferta salarial sobre la base de que era imprevisible la evolución negativa de los IPC cuando comenzó la negociación, lo que en su opinión debe permitir un margen de mayor incremento. Y puede comprender que se pretenda un sistema como el de la categoría planteada por la patronal para las empresas pequeñas de Hostelería, pero teme su aplicación en los grandes establecimientos a los que también afecta el convenio. Insiste en su formulación contraria a la externalización, que la parte empresarial no puede aceptar.

Tras de un breve receso, la Asociación de Hostelería ha hecho una valoración parcialmente positiva de lo manifestado por los sindicatos, y ha reafirmado su propósito firme de llegar a un convenio de eficacia general. A partir de ello, ha efectuado una nueva oferta, sea estableciendo una paga no consolidable de 60 euros a la firma del convenio en vez de atrasos, o garantizando un incremento de 1,60% para 2016 y del IPC para 2017 más 0,40% aunque el IPC sea negativo. En cuanto a la categoría especial pueden aceptar el planteamiento de que se retire la mención introducida sobre el personal de limpieza.

En este punto finaliza la sesión, acordando que tenga lugar una nueva sesión en las instalaciones del CRL el 24 de noviembre, martes, a las 16:30.

CCOO	UGT	LAB	ELA	Asociación de Hostelería

CRL LHK
Lan Harremanen Kontseilua
Consejo de Relaciones Laborales

Alameda de Urquijo, 2, 3ª | 48008 Bilbao (Bizkaia) | Teléfono: 944792102 | Fax: 944792103 | E-mail: precobizkaia@crlv.net

CONVENIO HOSTELERÍA

■ CONSIDERACIONES PREVIAS

En el umbral del 2016, la situación se resume:

1. En que no se ha alcanzado acuerdo y que, de no producirse, se perdería la vigencia o ultraactividad el Convenio vigente.

2. La consecuencia de lo anterior es que los asalariados asegurados hasta esa fecha conservan sus derechos. (Para las nuevas contrataciones se crearía un contexto complejo).

3. Esas nuevas contrataciones podrían hacerse fijando unos criterios desde la Asociación (nunca de obligado cumplimiento) salvo lo que se refiere al Estatuto de los Trabajadores y al ALEH. Por supuesto, podrían establecerse unas tablas salariales diferentes con estas consecuencias:

   a) Dificultad de gestión interna en cada empresa y en las asesorías.

   b) Posibles reclamaciones que podrían prosperar por condiciones laborales diferentes para igual trabajo (y dentro de la misma empresa).

   c) En esa situación, la negociación futura de un convenio generaría dificultades añadidas; incluso podría confluir el hecho de que a nivel del estado hubiera Convenio, por ejemplo, en las empresas de Colectividades, y que ello suscitara unas reivindicaciones mucho más duras, empresa por empresa.

■ UNOS ANTECEDENTES

En principio tenemos que basarnos en el contenido del Acta del 29 de junio:

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.

ERLHK Lan Harremanen Kontseilua Consejo de Relaciones Laborales

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 y alcanzar acuerdos en esta cuestión. En todo caso, señala la parte 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 y que este acta sea firmada precisamente antes de que finalice la vigencia del convenio, es decir, que sea firmada en un reunión de la mesa que queda convocada y aceptada por las partes para 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 prorrogando la vigencia del convenio con unos mínimos a determinar. 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.

■ UNA RUTA

Analizando las cuestiones susceptibles de valoración o de revisión en búsqueda de acuerdo, nos podemos centrar en reorientar los apartados b) Propuesta Salarial y c) Categoría Especial pero, al mismo tiempo, son necesarios algunos ajustes en la configuración del Convenio vigente.

A continuación sintetizamos la posición empresarial en aras a encontrar un acuerdo que impida el vencimiento del Convenio y al margen de que la Mesa quede abierta para seguir dialogando sobre otras cuestiones:

a) **VIGENCIA.-** Por motivos obvios, proponemos un Convenio para el 2016 y 2017.

b) **ULTRAACTIVIDAD.-** Renovamos la propuesta anterior y en la que existía un cierto consenso: 24 meses aunque nos parezca un período excesivo.

c) **DESCUELGUE.-** Reproducimos la propuesta que hicimos a la Mesa:

> «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.»

d) **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR.-** 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%.

e) **CONTRATO DE INSERCIÓN.-** Retiramos nuestra petición en un intento de encontrar ese consenso que como representación empresarial buscamos.

f) **PROPUESTA SALARIAL.-** Trasladamos a la Mesa dos opciones diferentes:

1. **LINEAL.-** Para el año 2016 proponemos un incremento de 20 € en paga a incluir íntegramente en el apartado de "Complementos", y de aplicación exclusiva a la calificación primera a quinta. Para facilitar la comprensión, a continuación indicamos qué porcentaje se subida corresponde a esta cuantía:

- Categoría Primera..... 1,34%
- Categoría Segunda..... 1,42%
- Categoría Tercera..... 1,52%
- Categoría Cuarta 1,61%
- Categoría Quinta 1,73%

Para el año 2017 aceptamos el incremento del IPC del 2016 incrementado en 0,40 puntos, pero sólo de aplicación a las calificaciones Primera a Quinta y de repercusión en la columna de Complementos.

2. **PORCENTUAL.-** Para el 2016 el incremento del 1,40% para todas las calificaciones de Primera a Quinta y de inclusión en la columna "Complemento".

   Para el 2017, igualmente se aceptaría el IPC del 2016 incrementado en 0,40 puntos a repercutir en la columna de complementos y exclusivamente de aplicación a la calificación Primera a Quinta.

3. **CATEGORÍA ESPECIAL.-** Sería necesario ajustar el texto de la categoría especial y, a tal fin, proponemos: *«Percibirán el salario fijado en el anexo 1 para la calificación especial los trabajadores contratados sin experiencia permaneciendo en esa situación durante los primeros 18 meses. Ese período podrá verse reducido a 12 meses mediante la acreditación a cursos de formación vinculados a su puesto laboral y que en conjunto hayan tenido una duración mínima de 120 horas».* En todos los casos, transcurrido el período indicado, pasarán a percibir los salarios establecidos en la calificación Cuarta.

   El personal de limpieza y fregado, sólo podrá permanecer en la categoría Especial hasta un máximo de 4 meses y, a partir de estos momentos, pasaría a percibir los salarios de la calificación Quinta.

g) **Artículo 24: SITUACIÓN DE BAJA (modificación redacción).-** Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por motivo de enfermedad profesional, accidente de trabajo o que están ingresados en un centro sanitario y se justifique debidamente, percibirán el 100% de su salario real desde la fecha de baja.

Si el motivo de esta Incapacidad Temporal fuera ~~la~~ una enfermedad común de las reconocidas como tal por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el trabajador recibirá el 100% de su salario, siempre que la Incapacidad Temporal sea superior a los 30 días, entendiéndose que lo cobrará desde el

primer día de su IT. Las garantías recogidas en este artículo, no serán de aplicación a los trabajadores que cesen en las empresas estando en situación de baja, y ello con efectos desde la fecha en que finalice la relación laboral.

Las empresas estarán obligadas a realizar una revisión anual para todos los trabajadores, notificándose por escrito el resultado.

h) Artículo 28: GARANTIAS SINDICALES.- (Pequeño ajuste)

A) Comité de Empresa: Es el órgano de representación del conjunto de los trabajadores, su composición, derechos y garantías, serán los señalados en el presente Convenio.

Los miembros del Comité o Delegados del Personal, dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo, y bastará para disfrutarlos la simple comunicación al empresario y posterior justificación.

El Comité de Empresa dispondrá de un Tablón de Anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse.

Las reuniones promovidas por la empresa se excluirán del conjunto de las 40 horas.

La Dirección se reunirá periódicamente con el Comité de Empresa con el fin de proporcionar información sobre la marcha económica de la misma.

Recibirá la información con carácter previo a su ejecución en los Expedientes de Crisis con todas sus variantes.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a informar en horas de trabajo a los trabajadores, sin interrumpir el proceso productivo.

En aquellos centros de trabajo con más de 90 trabajadores podrán los sindicatos firmantes de este Convenio acumular las horas sindicales, hasta un máximo de 80 mensuales; produciéndose en este caso un descuento del 20% en el Crédito de horas del sindicato que utilice este sistema.

B) Secciones Sindicales: Los responsables de las secciones sindicales representan únicamente a los afiliados de su Central Sindical.

Para que exista un Delegado de una Sección Sindical en la empresa, se precisa un número mínimo de afiliados al mismo sindicato, para lo cual se establece el siguiente baremo:

Trabajadores	Afiliados	Delegados
Hasta 10	5	1
Hasta 15	7	1
Hasta 25	10	1
Hasta 50	15	1
Más de 50	20	1

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del Comité de Empresa dentro de la Sección Sindical.

C) Asambleas de trabajadores: Los trabajadores tendrán derecho a la realización de las asambleas dentro del local de la misma, fuera de las horas de trabajo.

El Comité de Empresa o ~~Secciones Sindicales~~ los Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la Asamblea y deberán poner en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma.

i) **INCENTIVO A LA FORMACIÓN (NUEVO ARTÍCULO).-** Se establecería un **Plus Compensatorio de Formación** (o con denominación similar) y a cuyo fin se formula la siguiente propuesta:

«Plus Compensatorio de Formación.- En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las

necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.

3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros por 15 pagas durante la vigencia del presente convenio.

Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que partícipe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiere lugar a ello.