

Bizkaiko Bulegoen hitzarmen kolektiboaren negoziatzeko Batzordea
Comisión negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia

ACTA SEGUNDA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE BIZKAIA

Día: viernes, 31 de marzo de 2017

Hora inicio: 10:00

Hora fin: 12:15

Lugar: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, Alda. Urquijo, 2, 3ª, Bilbao

Asistentes:

CEBEK

Mikel Andérez Vélez

UGT

Joseba Larrea Ibarlucea

Iker Martínez Gil

CCOO

Javier Rodríguez Fernández

Sonia Lozano Zamora

Lourdes Loizaga del Horno

Mikel Alonso Hornes

LAB

Alberto Alonso García

Sergio Sáenz Álvarez

Jone Arribas Allende

Alaine Bilbao Barzena

Koldo Villanueva Salas

Txaber Gartzia Landa

ELA

Iñaki Oliden Aramendi

Verónica Durán García

Egoitz Garay Vara

Sergio Fernández Pérez

Rubén Paramio Mayo

Josu Aldazabal Gutiérrez

SECRETARIO DE ACTAS

Javier Alonso Santos (CRL)

Dado inicio a la sesión de hoy de la Comisión negociadora, primera a partir de su constitución, Cebek ha hecho entrega de su plataforma, que se adjunta al acta. Ha explicado que la diversidad de actividades que se comprenden en su ámbito funcional, y la variedad de acuerdos de las empresas que en los años transcurridos desde la finalización de la vigencia del convenio anterior, hacen necesarias fórmulas que permitan, mediante acuerdos, salvar las diferentes realidades que existen hoy en el sector.

Contado a grandes rasgos, plantean en relación con ello que su vigencia arranque de un año después de su firma y se extienda a tres años, sin que tenga efectos retroactivos. Sobre salarios distinguen también las situaciones distintas creadas por la existencia o no de convenios de ámbito superior, vigentes o en ultra-actividad, a efectos de prever en su caso la transición de las tablas de tales convenios a las del nuevo convenio provincial y las garantías de aplicación "ad personam" de las tablas del convenio superior.

En cuanto a las tablas, se propone un incremento de 2,5% sobre las de 2012 para 2018, y de 0,75% para 2019 y 0,75% para 2020.

En materia de antigüedad se propone la sustitución del sistema de pluses mediante acuerdos de empresa vinculados a una retribución variable por objetivos.

Sobre distribución irregular se opta por no recogerla en el convenio, aunque se muestra disposición a negociarla si la parte sindical lo considera necesario, y con advertencia de

que no aceptarían la distribución estrictamente regular que plantean los sindicatos.

La propuesta comprende también que la absorción y compensación sin limitaciones salvo pacto en contrario, que no exista garantía mínima y que sea posible que las empresas que tengan pactos establecidos por escrito con la representación legal de sus trabajadores puedan quedar exceptuadas de la aplicación de las cláusulas correspondientes del convenio.

ELA ha mostrado su sorpresa ante el conjunto de la propuesta, y ha destacado que no concibe que se pretenda que la vigencia no comience hasta 2018 y se deje en blanco todo el período 2013-2017, lo que le hace dudar de que Cebek pretenda alcanzar un convenio estatutario.

LAB ha constatado la contraposición total de esta propuesta con la sindical, concebida a su vez para defender la situación de los trabajadores, aunque valoran que existan dos posiciones, por alejadas que hoy estén, pero que pueden evolucionar gracias a que existe la mesa de negociación.

También a Cebek ha sorprendido el carácter maximalista de la plataforma sindical, en que se reivindican incrementos de 13,68% que, contando con los trienios, exceden en lo salarial

del 20%, y ha advertido de que esta negociación sólo conducirá a un convenio provincial si se tienen en cuenta los principios expuestos de modo preliminar en su propuesta, concebidos de modo que para las empresas no sea traumático su aplicación.

CCOO ha objetado que este propósito empresarial pase por dar prioridad a acuerdos de empresa, en un sector en que no hay representación del personal más que en un número reducido de empresas, con todos los riesgos derivados de ello. La patronal ha tomado nota de esa observación, y ha mostrado su disposición a discutir las formas de llevarlo a cabo.

ELA ha subrayado también el propósito empresarial de maximizar las absorciones, hacer dispositivo el sistema de antigüedad y suprimir la garantía mínima, que formaban parte de los pilares de este convenio. CebeK ha explicado que la absorción ha existido desde la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores, y que sus limitaciones han provenido de los propios convenios y de la reciente doctrina judicial, y ha reiterado que todo ello está abierto a la negociación.

LAB ha insistido en que a partir de la contraposición existente entre las posiciones de ambas partes, debe comenzarse a hablar materia a materia para que la negociación comience.

Se ha discutido el propósito empresarial de que se sustituya la antigüedad por retribuciones pactadas vinculadas al cumplimiento de objetivos, sobre lo que CCOO ha mostrado su extrañeza al tratarse lo primero de una retribución objetiva y fija, y lo segundo incierto y modificable por las empresas. CebeK ha recordado que la antigüedad existe por creación de los convenios y no de la ley, y el nuevo convenio la estaría estableciendo donde no se celebren tales acuerdos de sustitución porque hoy no existe, de lo que ha querido advertir a los sindicatos.

UGT ha destacado de la posición manifestada por CebeK que haya advertido que todo es negociable, y que lo que corresponde ahora es reflexionar sobre esa propuesta, que considera llena de aristas en que las posiciones se contraponen, para abordar la negociación de todo ello.

Después de una extensa reflexión, también contrastante, sobre el significado del mantenimiento del sistema de antigüedad y de lo que retribuye, y de un debate sobre la incidencia de la antigüedad y de la garantía mínima en la sostenibilidad de las empresas, que los sindicatos niegan y en la que CebeK insiste, se ha establecido como fecha de la próxima sesión el miércoles, 26 de abril, a las 12:00.

CEBEK	ELA	CCOO	UGT	LAB
				
				
				

LAN HARREMANEN KONTSEILUA
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

PROPUESTA CEBEK 31.03.2017

PROPUESTA CEBEK CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE BIZKAIA 2018-2020

0. PREVIO:

La finalidad de la propuesta presentada es recuperar la vigencia de un Convenio Colectivo sectorial en Bizkaia, atendiendo a las distintas realidades surgidas a partir de la finalización de la vigencia en diciembre de 2013 del anterior Convenio Colectivo provincial correspondiente a los años 2009-2012, sin que dicha firma implique un riesgo para el nivel de empleo, para la competitividad o productividad de las empresa, o incluso su viabilidad.

Para ello se propone un convenio colectivo:

- **Primero**, que en ningún caso concurra retroactivamente con otros convenios colectivos vigentes, de ahí que no tenga efectos retroactivos.
- **Segundo**, que respete en todos sus términos las modificaciones de condiciones de trabajo del Convenio Colectivo anterior que, desde el 23 de diciembre de 2013 (fecha de finalización de la vigencia del convenio colectivo anterior) y hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio, se hubieran podido aplicar en las empresas, bien por acuerdo o decisión del empresario aceptada por los trabajadores/as, bien mediante la aplicación del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Tercero**, cuya entrada en vigor se produzca un año después de su firma para cumplir con la finalidad anterior y para que las empresas y trabajadores/as dispongan de tiempo suficiente para preparar su aplicación sin que ello suponga riesgo para el nivel de competitividad de las empresas y el nivel de empleo en el sector.
- **Y cuarto**, que permita adecuar su regulación al ámbito empresarial mediante acuerdo, dada la variedad de sectores incluidos dentro de su ámbito funcional y de realidades empresariales. Hay que tener en cuenta que dicho convenio se aplica desde a una empresa de informática hasta a una gestoría o consultoría, con realidades de plantillas, mercado, competencia, etc. radicalmente distintas.

1. **CONCURRENCIA DE CONVENIOS:** Las materias reguladas en el presente Convenio, de conformidad con el ACUERDO INTERPROFESIONAL EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA CAPV (BOPV 3 de marzo de 2017) tendrán prioridad sobre las reguladas en cualquier otro convenio colectivo sectorial de ámbito superior, en todo caso, sin perjuicio de las materias reservadas al ámbito estatal en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. **VIGENCIA:** 2018-2020. El presente convenio entrará en vigor y tendrá efectos un año después de su firma, hasta el 31 de diciembre de 2020. Si no se firmara el convenio a lo largo de 2017, se propondría un año más de vigencia.

3. **TABLAS SALARIALES:** Tres supuestos:

a) **SECTORES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO CON CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR CONFORME AL ARTÍCULO 86.3 DEL ET QUE SE ENCUENTRE PLENAMENTE VIGENTE:**

A fin de no afectar lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito superior legalmente aplicable no se aplicarán las tablas salariales del presente convenio (ANEXO I), sino las tablas salariales del convenio colectivo de ámbito superior, siendo éstas últimas las tablas salariales de referencia a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo provincial durante toda su vigencia.

PROPUESTA CEBEK 31.03.2017

Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la finalización de la vigencia plena del convenio colectivo de ámbito superior, las empresas incluidas en estos sectores deberán negociar con los trabajadores/as (RLT o Comisión Ad hoc) la transición desde las tablas salariales del convenio colectivo de ámbito superior a la aplicación de las tablas del presente convenio (**ANEXO I**), atendiendo a las circunstancias concretas de cada empresa y sin que dicha aplicación ponga en riesgo su competitividad, viabilidad o el nivel empleo. En caso de desacuerdo acudirán al PRECO.

Las partes tendrán plena libertad a la hora de negociar la transición antedicha en el periodo que consideren oportuno e incluida la posibilidad de absorber de cualesquiera cantidades que abonen a sus trabajadores/as para hacer frente a la misma.

b) SECTORES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO CON CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR CONFORME AL ARTÍCULO 86.3 DEL ET QUE SE ENCUENTRE EN VIGENCIA PROVISIONAL TRAS SU DENUNCIA (VIGENTES EN ULTRA-ACTIVIDAD):

Las tablas salariales de referencia para este grupo aplicables a partir de su entrada en vigor serán las del presente convenio (**ANEXO I**):

- 1) Para todas las contrataciones que se produzcan a partir de su entrada en vigor y para todo el personal al que se le hubiera mantenido la aplicación de las tablas salariales del extinto Convenio Colectivo de Bizkaia 2009-2012.
- 2) En cualquier caso, se respetará con carácter "ad personan" y hasta que se negocie la adecuación citada en el párrafo siguiente la aplicación de las tablas salariales del Convenio Colectivo de ámbito superior vigente en ultra-actividad (vigencia provisional) para todo el personal al que se le haya aplicado las tablas de dicho Convenio de ámbito superior tras la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo de Bizkaia correspondiente a los años 2009-2012.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas deberán negociar con los/as trabajadores/as del punto 2 la adecuación de sus condiciones "ad personan" a las tablas salariales del presente convenio atendiendo a las circunstancias concretas de cada empresa y sin que la aplicación de dichas tablas ponga en riesgo su competitividad, viabilidad o el nivel empleo. En caso de desacuerdo podrán acudir al PRECO.

Las partes tendrán plena libertad a la hora de negociar la transición antedicha en el periodo que consideren oportuno e incluida la posibilidad de absorber de cualesquiera cantidades que abonen a sus trabajadores/as para hacer frente a la misma.

c) SECTORES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO EN LOS QUE NO EXISTA CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR A LOS EFECTOS DEL ARTICULO 86.3 DEL ET:

Las tablas salariales de referencia para este grupo aplicables a partir de su entrada en vigor serán las del presente convenio (**ANEXO I**).

Este apartado constituye un todo orgánico e indivisible atendiendo a las distintos supuestos de partida que contempla (a, b y c) en función de la existencia o no de convenio colectivo de ámbito superior vigente y, únicamente tendrá efectos si se aplica en su integridad y si todos sus aspectos resultan plenamente aplicables.

PROPUESTA CEBEK 31.03.2017

Es precisamente esta regulación diferenciada por sectores la que da equilibrio al presente apartado, además de posibilitar la existencia de un Convenio Colectivo de carácter estatutario.

Por ello, si alguno de los aspectos regulados en el mismo se anulará en virtud de cualquier medio (sentencia, auto, laudo,...) y/o por cualquier motivo, este artículo quedará sin efecto en su totalidad y en ningún caso desplegarán efectos el resto de sus aspectos de una forma parcial o individualmente considerados, estando las partes obligadas a negociar el artículo completo nuevamente.

Por este mismo motivo, en ningún caso será posible reclamar parcialmente la aplicación de una parte de este artículo con base en la nulidad o anulabilidad de otra de sus partes. Si eso sucediera y se concluyera la nulidad o anulabilidad de algún aspecto del artículo, éste se tendrá por no puesto y no desplegará efectos conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

4. **JORNADA MÁXIMA ANUAL:** La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.742 horas anuales.
5. **ANTIGÜEDAD VS. RETRIBUCIÓN POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS:** A partir de la entrada en vigor del convenio desaparece el concepto antigüedad de la estructura salarial del presente Convenio, no aplicándose por tanto a partir de dicha entrada en vigor el sistema de trienios del Convenio Colectivo anterior recogido en su anterior artículo 20, ni ningún otro sistema en el que el devengo se produzca única y exclusivamente por razón de la antigüedad.

En su sustitución las empresas estarán obligadas a negociar una retribución variable vinculada a resultados de la empresa, incrementos de productividad, rendimiento de los/las trabajadores/as y/o cualesquiera otros objetivos concretos. Deberá hacerse constar que dicha retribución se negocia para sustituir la aplicación de cualquier sistema de retribución por antigüedad que se aplique en la empresa. Las partes tendrán plena libertad a la hora de negociar, pudiendo acudir al PRECO en defecto de acuerdo.

Si las empresas afectadas por el convenio colectivo hubieran suprimido el sistema de retribución por antigüedad con posterioridad al 22 de diciembre de 2013, sustituyéndolo por otro de las características enunciadas en el presente artículo no estarán afectadas por la obligación de negociar. Sí la tendrán, por el contrario, si únicamente hubieran procedido a eliminar los devengos de antigüedad.

En caso de no acuerdo, la Empresa afectada por la obligación de negociación regulada en el presente artículo deberá implantar una retribución de tales características antes del 31 de diciembre de 2018, con efectos para el ejercicio 2019. En caso contrario a partir del 1 de enero de 2019 se continuará aplicando el sistema de trienios del Convenio Colectivo anterior, o el que viniera aplicando la Empresa, hasta la implantación definitiva de la retribución por objetivos antedicha, si bien las empresas podrán absorber de cualesquiera cantidades que abonen a sus trabajadores/as para compensar la aplicación de cualquier sistema de antigüedad.

En cualquier caso, aquellas empresas que por decisión de la misma, por pacto o por cualquier otra circunstancia continúen aplicando cualquier sistema de devengo de antigüedad (incluido el del convenio colectivo anterior –art.20-), no se verán afectadas por la obligación de negociación contenida en el presente artículo.

6. **DISTRIBUCION IRREGULAR DE JORNADA:** Que el convenio no regule esta materia.
7. **INCREMENTOS PARA 2018, 2019 Y 2020:**

PROPUESTA CEBEK 31.03.2017

- En 2018 un 2,5% sobre las tablas del 2012, desde su entrada en vigor.
 - En 2019 un 0,75% sobre las tablas del 2018, desde el 1 de enero.
 - En 2020 un 0,75% sobre las tablas del 2019, desde el 1 de enero.
8. **ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN:** Para hacer frente a las obligaciones derivadas del presente convenio colectivo una vez entre en vigor las empresas podrán absorber y compensar de cualesquiera cantidades que al margen del convenio abonen, salvo que expresamente se haya acordado con el trabajador/a afectado/a su no absorción y compensación.
9. **GARANTÍA MÍNIMA:** No existirá la obligación de garantía mínima regulada en el convenio colectivo anterior.
10. **EN EL AMBITO FUNCIONAL:**

Introducir la siguiente cláusula:

Quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal del personal algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.