

ACTA DE LA QUINTA SESIÓN

Fecha: viernes, 1 de febrero de 2019
Hora inicio: 10:00
Hora fin: 11:45
Lugar: Sede del Consejo de Relaciones Laborales, Alda. Urquijo, 2, 3ª, Bilbao.

Asistentes:

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- UGT

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

- CCOO

- [Redacted]

- LAB

- [Redacted]

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL (CEBEK)

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

Secretaría de actas: Alex García Mujika, Consejo de Relaciones Laborales

Comienza la sesión tomando la palabra la plataforma sindical unitaria, señalando que a la vista de las propuestas realizadas por su parte y por la patronal los días 22 y 23 de enero de 2019, con el ánimo de avanzar y atendiendo a la solicitud empresarial de delimitar los puntos fundamentales para un acuerdo, pasan a detallar esos aspectos principales que consistirían en:

- Revisión salarial, incluyendo el año 2018.
- Reducción de jornada anual.
- Sistema de consolidación de horas y promoción.
- Grupos profesionales.
- Vigencia para tres años.

En relación a la plataforma sindical entregada el 22 de enero de 2019 por la parte social se ha matizado que debe incluirse la equiparación a la categoría de auxiliar administrativo del personal que realiza funciones de control de accesos.

La parte empresarial ha señalado a continuación que como cuestión práctica que facilite el trabajo de negociación propone partir del documento en Word del convenio anterior con indicación sobre el mismo de las propuestas de modificación que cada una de las partes desee realizar sobre el articulado de dicho convenio.

Tras la manifestación sindical sobre los puntos fundamentales para la negociación, la parte empresarial ha preguntado si esa manifestación supone una modificación de la plataforma entregada el 22 de enero de 2019 que consideran contiene pretensiones más elevadas que las inicialmente planteadas al inicio del proceso negociador. La plataforma sindical unitaria ha destacado que lo manifestado supone una concreción de sus puntos fundamentales para avanzar en la negociación y que en una fase posterior se abordaría el resto de contenidos propuestos en su plataforma para el convenio del sector.

A preguntas de la parte sindical sobre las mejoras supuestamente incluidas en la nueva propuesta empresarial, CEBEK ha señalado que introducen un incremento sustancial en la mejora salarial que pasa de un 1 % a una referencia al IPC con un añadido del 0,5 %, con garantía mínima del 1 % y máxima del 2 %.

CEBEK ha resaltado que la consideración de la cuestión salarial como aspecto fundamental debe ir acompañada de un acercamiento en los incrementos salariales re-

clamados por la parte sindical ya que unos incrementos de IPC más 6 % resultan imposibles de asumir por las empresas del sector. Del mismo modo CEBEK ha destacado que al estar cerrado el ejercicio 2018 y no ser posible repercutir a los clientes un incremento para 2018, cualquier tipo de mejora para ese año debería incluirse en los incrementos salariales que se pacten para el resto de años de vigencia del convenio.

En relación a la pretensión empresarial de extender la vigencia del convenio durante un período de 4 años en lugar de durante los 3 años pretendidos por la parte sindical, la plataforma unitaria ha hecho constar que en la medida en que el conjunto de contenidos que llegaran a pactarse en el convenio fueran considerados suficientemente favorables estarían en disposición de valorar la posibilidad de extender la vigencia del convenio hasta un cuarto año (2021).

CEBEK ha solicitado a la parte sindical que una vez concretados sus aspectos fundamentales den pasos de acercamiento y concreción detallada de las pretensiones relativas a esos contenidos para aproximarlos a lo propuesto al respecto por la parte empresarial. En este sentido ha reiterado que la parte empresarial ya ha mejorado su oferta de incremento retributivo con respecto a la planteada al inicio del proceso negociador.

A continuación se ha desarrollado entre las partes un debate sobre diversas cuestiones referidas a la posibilidad de reducir la jornada anual, cuestiones tales como una eventual diferenciación entre la jornada de polideportivos y la de clubes privados o los problemas planteados al respecto por la parte empresarial por una posible incidencia sobre la jornada diaria o semanal. Al final de dicho debate, CEBEK ha señalado que la posibilidad de reducir la jornada exigiría que la reducción se asignara a la jornada anual y en ningún caso a las jornadas diaria y semanal, instando a la parte sindical a que concrete una propuesta al respecto, para poder empezar a negociar sobre aspectos concretos de aplicación de una posible reducción de jornada anual.

A modo de resumen y para dar fin a la reunión se ha acordado que de cara a una próxima sesión la parte sindical concrete sus pretensiones en materia de incremento salarial y jornada anual. Adicionalmente, por la parte empresarial se dará respuesta a lo ya incluido en la plataforma sindical en relación al sistema de consolidación de horas y promoción y a lo que pueda llegar a plantearse en relación a grupos profesionales.

Por la parte empresarial se ha avanzado que se encuentra en proceso de elaboración la Ley de profesiones del deporte y que dicha ley presentará previsiblemente una afectación sobre las necesidades formativas del personal del sector, más sencillas de abordar para el personal con experiencia en el sector y más problemático para las incorporaciones que pudieran producirse durante el período transitorio de implantación de los requerimientos de formación que pueda establecer dicha norma.

Finalizando la sesión con estas intervenciones, las partes han establecido como fecha para la próxima reunión el día miércoles, 20 de febrero de 2019, a las 10:00 horas.

LAN HARREMANEN KONTSEILUA
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES