

Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

ACTA DE LA DECIMA SEGUNDA SESIÓN

Día: Lunes, 8 de abril de 2024

Hora inicio: 16:00

Hora fin: 17:15

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

Asistentes:

- REPRESENTACIÓN SINDICAL

- ELA

- Mikel Etxebarria Campos
- Sergio Rámila Sanchez
- Fernando Pinedo Ibarrodo
- Sergio Vázquez de la Fuente

Se inicia la sesión con la intervención de la Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia para indicar que, tal y como se comprometió, se ha reunido con las empresas para valorar la propuesta sindical conjunta entregada el 26 de marzo.

- LAB

- Tamara Martín Bernal
- Iratxe Azkue Reinares
- Iñigo Iraguen Zabala
- Jose María Tellería Duñabeitia
- Markel Iturrate Galduroz

Como resultado de la misma, ha trasladado que las empresas no comparten, en absoluto, la afirmación que contiene dicha plataforma sindical respecto de que la patronal está bloqueando la negociación y reiteran su voluntad de negociar un convenio para el sector, insistiendo en que existen grandes diferencias entre las empresas y su propósito es acordar un convenio para todas las realidades, sin penalizar a las empresas que, por sus circunstancias, hayan abonado cantidades por encima de lo que se finalmente pacte y no olvidando a las empresas del sector que no están en una buena situación. Por lo que, centrándose en las actualizaciones, los atrasos e incrementos para los años de vigencia del convenio recogidos en la referida plataforma sindical, manifiesta que seguir con estas reivindicaciones por parte de los sindicatos, cuando desde el inicio de las negociaciones ya se dijo que era totalmente inasumibles y lo saben, sí es bloquear la negociación. Desde el principio de las negociaciones la Asociación Empresarial ha dejado claro que no es posible para las mismas asumir una actualización y atrasos del 16,8% ni tampoco incrementos por encima del IPC, ya que ello colocaría a algunas empresas en una situación muy complicada.

- CCOO

- Laura Amorrortu Salguero
- Oscar Tercero Vizcaino

- UGT

- Jon Lombraña Rodríguez
- Iñigo Arza Pérez

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

- ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS DE BIZKAIA

- Patricia Caro Gracia

SECRETARIA DE ACTAS

Leire Idirin Requeta (CRL)

A continuación, la patronal ha presentado una nueva plataforma con importantes incrementos, más reducción de jornada y renunciando a muchas de sus pretensiones y

necesidades, que se adjunta a la presente acta y cuyo contenido se da por reproducido, destacando los siguientes cambios:

- Incremento para el año 2024 de un 10% sobre las tablas de 2011, con efectos 2 meses anteriores a la publicación en el BOB, en 2025 un 2,50% sobre la tabla del 2024 con efectos del 1 de enero de 2025 y 2026 un 1,50% sobre la tabla del 2025 con efectos del 1 de enero de 2025. Lo que supondría que en apenas 9 meses las tablas estarían actualizadas en más de un 12,5%.

Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

-Se incluyen atrasos de dos meses anteriores a la publicación en el BOB, concediendo un plazo de 3 meses a las empresas para su abono.

-Se incluye una cláusula de revisión, en los términos recogidos en la propuesta.

-En relación con la antigüedad, la asociación empresarial renuncia a la pretensión inicialmente planteada de topar los trienios y quinquenios y reducir el porcentaje, y propone mantenerla como está actualmente, pero calculada sobre las tablas del 2011, añadiendo que los años sin actualización de convenio sí ha habido incremento de las retribuciones del sector por impacto del complemento de antigüedad y añade como dato que, que hay personas trabajadoras del sector con complemento de antigüedad que alcanza el 40% del salario base. Tiene que ser teniendo en cuenta por los sindicatos que los salarios del sector no son solamente las tablas del convenio sino también el derivado del complemento de antigüedad sin ningún tope, con el coste que supone para las empresas, no siendo cierto que las plantillas de las empresas hayan perdido desde el 2012 el porcentaje de poder adquisitivo que quieren hacer ver los sindicatos. A pesar de ello, las empresas renuncian a topar la antigüedad y también a reducir el porcentaje.

-Con respecto a la jornada laboral, a pesar de estar ya muy por debajo del planteamiento del gobierno y de las empresas de su competencia, están dispuestos a reducirla. En 2024 jornada anual de 1704 h., en 2025 en 1702 h. y en 2026 en 1700 h.

-Respecto a la distribución irregular de la jornada, ha insistido en que en determinados casos no han conseguido acuerdos cuando los han necesitado, por lo que mantiene la necesidad de las empresas, pero rebaja su propuesta de las horas de 140 h/año a 100 h/año.

-Bajas por IT: A pesar de que se trata de uno de los problemas más importantes para las empresas por motivos tanto económicos como organizativos, la patronal renuncia a la pretensión inicial y acepta mantener el artículo del convenio en los actuales términos, añadiendo un párrafo último.

El resto de las propuestas de la plataforma empresarial se mantendrían en los mismos términos planteados en febrero y respecto al punto 8 de la plataforma sindical (IGUALDAD: Comisión de igualdad y Protocolo de acoso sexual) la representación empresarial ha indicado que sigue a la espera de recibir un texto de la parte social para poder valorarlo, al igual que espera se le aclare por los sindicatos el punto 9 de su plataforma.

Sobre el resto de las pretensiones contenidas en la plataforma sindical conjunta, la patronal ha indicado que en el convenio anterior ya se eliminó alguna categoría, por lo que en esta ocasión es inasumible eliminar otra categoría; tampoco acepta la propuesta sindical sobre el abono del NON STOP y la actualización de la hora nocturna, aceptando mantenerla en los términos del último convenio; y respecto a la reducción y adaptación de jornada como derecho, ha solicitado a la parte social mayor concreción para poder realizar una valoración.

Como conclusión de lo expuesto, la patronal ha manifestado que las empresas han realizado un esfuerzo importante para poder atender las solicitudes de la parte social de retirar planteamientos considerados por ésta como regresivos. Manteniendo que la compensación y absorción deben operar respecto de actualizaciones y atrasos, pero también durante la vigencia del convenio (alegando que la redacción actual tiene sentido para los convenios cuyas tablas de han ido actualizando) e insistiendo en la necesidad de flexibilidad para todo el sector. Recalcando nuevamente que lo que, en su opinión, más les aleja, es el tema salarial.

Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

A continuación, ha tomado la palabra ELA para hacer una primera valoración. Así señala que ciertamente les separa el tema salarial, pero no exclusivamente. Refiere que los incrementos planteados por la patronal son muy similares a los propuestos en febrero (un 0,5% más en 2024), los atrasos pasan de 1 mes a 2, la vigencia es la misma y la actualización planteada para enero del 2027 no garantiza la recuperación del poder adquisitivo, cuando es esta una cuestión que priorizan todos los sindicatos. Por ello, insiste en la reivindicación sobre retribuciones planteada por la parte social, con una compensación y absorción en los términos como se establece actualmente en el convenio, para los años de vigencia del convenio, recalando que no admitirá cláusulas que empeoren las condiciones de las personas trabajadoras. Por lo demás, cree que la patronal no ha traído mayores novedades, en la medida en la que no está de acuerdo con suprimir la categoría 1,47, tampoco acepta la cláusula de inaplicación, sigue manteniendo elementos regresivos en relación con la flexibilidad, la antigüedad (que se congela) y el crédito sindical, no plantea nada sobre subrogación, licencias y salud laboral, sigue condicionando la limitación de las ETTs a la ampliación de los contratos por circunstancias de la producción y realiza una reducción de la jornada laboral insuficiente para la parte social. En relación con la propuesta sobre las bajas por IT, indica que la analizarán con detenimiento para ver si contiene o no realmente una renuncia por parte de la patronal. Y, como conclusión, afirma que, teniendo en cuenta el esfuerzo que ha supuesto a la parte social unificar plataformas y reducir los puntos de estas, la respuesta facilitada por CEBEK, siendo legítima, le parece decepcionante.

LAB coincide con la lectura que ha realizado ELA sobre la propuesta planteada por la patronal. En la misma observa que no se acepta prácticamente nada de lo recogido en la plataforma conjunta y que sigue conteniendo elementos regresivos, entendiendo por tales los que empeoran las condiciones recogidas en el articulado actual (flexibilidad, antigüedad, crédito sindical...). Insiste LAB en que la vigencia del convenio debería ser desde el año 2023, por los motivos ya expuestos en reuniones anteriores. En cuanto a las condiciones económicas considera que están muy lejos, planteándose, además, una compensación y absorción, sobre todo. Defiende que la limitación en la utilización de las ETTs no debiera de ser un cambio de cromos. Le parece insuficiente la reducción de jornada propuesta. Y revisará con detenimiento la propuesta sobre las vacaciones y las bajas por IT, pero de una primera lectura deduce que no se facilita respuesta a casi ninguno de los puntos de la plataforma sindical y que están muy alejados en materia salarial para alcanzar un acuerdo.

CCOO valora el movimiento realizado por la parte empresarial, pero lo considera insuficiente en cuanto a salarios, y opina que el planteamiento realizado sigue conteniendo recortes respecto del contenido actual del convenio y, además, no ha tenido en cuenta lo recogido en la plataforma sindical. Por lo que advierte a la patronal que, si no rebaja sus pretensiones económicas y suprime los recortes, seguirán distanciados y no será posible alcanzar un acuerdo.

UGT tiene la sensación de que la patronal no se ha leído la plataforma conjunta, ya que no se hace valoración de la misma como tampoco ninguna referencia a ella. Las condiciones económicas ofrecidas son inasumibles por esta parte, ya que la pérdida del poder adquisitivo de las personas trabajadoras del sector sería mayor de un 50% sobre el incremento que ha tenido el IPC durante los años sin actualizar el convenio. La cláusula de garantía salarial no garantiza el IPC. Los atrasos no llegan a operar ni siquiera desde el comienzo de la vigencia del convenio. En compensación y absorción se incluye todo. La antigüedad se congela. En cuanto a la distribución irregular de la jornada no le extraña, que en 10 años no se hayan logrado acuerdos, en la medida en que no se han incrementado los salarios. Considera que ofrecer una limitación a la utilización de ETTs condicionada es como no ofrecer nada. Y no se ha retirado la propuesta de limitar los derechos sindicales. Por todo lo expuesto, considera que la patronal sigue manteniendo su postura inicial,

Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

aportando una propuesta que incorpora un escaso movimiento, concluyendo que, en su opinión, la patronal está bloqueando la negociación.

A la representación empresarial le sorprende la reacción de los sindicatos a la nueva propuesta, ya que en ella se atiende a la mayoría de sus reivindicaciones (se actualiza las tablas en un 10% que junto con los devengos de antigüedad desde el 2012 no hay la pérdida del poder adquisitivo que indican, se acepta cláusula de revisión salarial con referencias a IPCs, se reduce las horas de jornada anual, se limita el uso de las ETTs, se renuncia a los elementos regresivos que nos pedían), en la medida en la que en la propuesta presentada hoy se recogen renuncias a varios de ellos. Y tampoco comparte que no se haya dado respuesta a la plataforma sindical, teniendo en cuenta que se trata de cuestiones sobre las que las partes ya se han pronunciado en reuniones anteriores y sobre las que las empresas ya han expuesto hasta dónde pueden llegar. Y en respuesta a UGT que achaca a la Asociación Empresarial la no renovación del convenio en 13 años, ha contestado que la responsabilidad de tener un convenio que no ha sido actualizado en 13 años es de todos/as, añadiendo que, ante las respuestas de hoy de los sindicatos a la nueva propuesta de la asociación y al esfuerzo de las empresas, tiene la sensación de que todo el esfuerzo que puedan realizar las empresas será considerado como insuficiente por la parte social. No obstante, trasladará el contenido de lo tratado en esta reunión a las empresas.

ELA ha contestado a la patronal que no todos los presentes tienen la misma responsabilidad de que no haya convenio en 13 años. Le ha recordado a la patronal su intento del 2013 de que a las personas trabajadoras de Gráficas en Bizkaia, se les aplicase el sectorial Estatal. Afortunadamente, la patronal no tuvo éxito, porque se reconoció por sentencia la ultraactividad del convenio de Bizkaia.

La parte social ha insistido en que no sólo están alejados en cuanto a salarios, sino que lo están respecto de prácticamente todos los puntos recogidos en la plataforma sindical y ha solicitado a la patronal que traslade a las empresas que los sindicatos han realizado un gran esfuerzo para unificar sus plataformas y reducir a 10 los puntos de la plataforma conjunta, ante lo que piden un esfuerzo a la patronal para que realice un movimiento equivalente, insistiendo en que el movimiento realizado hoy es absolutamente insuficiente.

La patronal ha contestado que no es cierto que no se haya dado respuesta a todas las pretensiones de los sindicatos y que, a pesar del esfuerzo realizado por la parte social, la plataforma conjunta tiene un contenido inasumible para las empresas en cuanto a incrementos salariales que ya se manifestó desde la primera reunión, alegando que las personas trabajadoras no han tenido una pérdida del poder adquisitivo en los términos planteados por la parte social, ya que se han producido incrementos de las retribuciones desde el 2012 de hasta el 15% del salario base derivados de la antigüedad.

La parte social no comparte la visión de la patronal, defiende que la antigüedad no es salario y añade que, sin tener en cuenta la antigüedad, los salarios en este sector están rozando el SMI.

La patronal manifiesta que no es cierto que sea este un sector en el que los salarios rocen el SMI (SMI 2024 por todos los concetos: 15.876 € brutos anuales) y defiende que debe diferenciarse lo que es la actualización de las tablas de la pérdida del poder adquisitivo pasado.

Tras este debate ha finalizado la sesión, en la que ambas partes han acordado fijar tomo fecha para una próxima reunión el día **18 de abril de 2024, jueves, a las 16:30 h.** en la sede del Consejo de Relaciones Laborales en Bilbao.

Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

Las personas firmantes reconocen haber sido informadas del tratamiento de sus datos personales, de sus derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento, con el detalle que se explica en el anexo informativo sobre la protección de datos que queda unido al final de la presente acta.



ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS DE BIZKAIA (CEBEK)

ELA

LAB

CCOO

UGT



Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

Anexo informativo sobre la Protección de Datos
Persona responsable del tratamiento de sus datos

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en protección de datos de carácter personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad del Consejo de Relaciones Laborales / Lan HarremanenKontseilua (en adelante, CRL) con domicilio social sito en Alameda Urquijo, 2 - 3º dcha., 48008 Bilbao, Bizkaia, España.

La persona usuaria podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos para resolver sus dudas relacionadas con el tratamiento de sus datos personales, dirigiéndose a la anterior dirección postal o a la dirección electrónica dpd@crlv.net a la atención del Delegado de Protección de Datos.

Finalidad del tratamiento de sus datos personales

En el CRL tratamos la información obtenida con la finalidad de realizar las gestiones administrativas y secretaría de actas para las comisiones negociadoras y paritarias, incluyendo las siguientes:

La recepción de solicitudes.

La elaboración de convocatorias y actas.

El registro y archivado de documentación en el registro único, y acceso posterior.

La entrega de actas a los miembros de las comisiones y a la autoridad laboral correspondiente.

El registro del convenio colectivo en el sistema de la autoridad laboral correspondiente.

La entrega de la certificación del acta de la comisión paritaria a la persona u organización solicitante.

Tipos de datos

Los datos recogidos y tratados consistirán en datos de identificación, detalles del empleo, descripción de los servicios solicitados y prestados a la persona interesada, y especialmente protegidos (afiliación sindical).

Procedencia de los datos

La procedencia de los datos contemplados en el tratamiento objeto del presente documento es la propia persona interesada o su representante legal, considerando las personas jurídicas o físicas que actúen en su nombre.

Cuando nos entregan los datos garantizan que están habilitados/as para facilitar la información; que ésta es cierta, veraz, exacta y actualizada; y que no conlleva una suplantación de identidad.

En caso de que no sea así, la persona solicitante se compromete a responsabilizarse de cualquier infracción o multa que pueda serle impuesta al CRL, derivada de dicho incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

Legitimación para el tratamiento de sus datos

La base legal para el tratamiento de sus datos es la prestación de un servicio de interés público esencial, el cual queda regulado por la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Lan HarremanenKontseilua/Consejo de Relaciones Laborales y su decreto de desarrollo.

En lo que respecta al mantenimiento de un registro único, éste se realiza con fines de archivo en interés público, en cumplimiento de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dándose las garantías apropiadas para la protección de datos personales.

En caso de no facilitar los datos personales para las finalidades descritas en el presente documento la persona interesada no podrá acceder a la prestación del servicio.

Plazos de conservación de sus datos

Los datos personales se conservarán el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad señalada, mientras el CRL pueda tener responsabilidades derivadas de su tratamiento, y mientras la persona interesada no solicite su supresión.

Incluso solicitada la supresión, se mantendrán bloqueados durante el tiempo necesario, y limitando su tratamiento, únicamente para alguno de estos supuestos: cumplir con las obligaciones legales/contractuales de cualquier tipo a que estemos sometidos/as y/o durante los plazos legales previstos para la prescripción de

Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

cualesquiera responsabilidades por nuestra parte y/o el ejercicio o la defensa de reclamaciones derivadas de la relación mantenida con la persona interesada.

Mientras no nos comunique lo contrario, entenderemos que sus datos no han sido modificados, que usted se compromete a notificarnos cualquier variación y que tenemos su consentimiento para utilizarlos para las finalidades mencionadas.

Destinatarios/as a quienes podremos comunicar sus datos

De igual forma le informamos que determinados datos se comunicarán a los siguientes interesados:

Datos de identificación a las personas que integran las correspondientes comisiones negociadoras o paritarias para las gestiones administrativas (actas).

Datos de identificación a las correspondientes autoridades laborales para el registro de convenios colectivos.

Adicionalmente, le informamos que el CRL tiene subcontratados servicios de hosting, soporte y mantenimiento de los sistemas que soportan el tratamiento a encargados de tratamiento ubicados en la Unión Europea.

Derechos de la persona interesada

Asimismo, de acuerdo con los derechos que le confiere la normativa vigente en protección de datos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento de sus datos de carácter personal. Para tal fin deberá dirigir su petición escrita y firmada, junto con la fotocopia de su DNI o cualquier otro documento que acredite su identidad, a la dirección postal indicada más arriba o al correo electrónico crl-lhk@crlv.net. En el caso de modificación de sus datos también deberá notificarlo a través de alguna de las direcciones indicadas anteriormente.

De igual manera, se informa que la persona interesada podrá dirigirse a la Autoridad de Control competente (en el País Vasco la Agencia Vasca de Protección de Datos) para presentar la reclamación que considere oportuna. Si desea más información acerca de los derechos que puede ejercitar y para la solicitud de modelos de formularios de ejercicio de derechos puede visitar la página web de la Agencia Vasca de Protección de Datos, <http://www.avpd.es>

LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
08/04/2024 16:00
SARRERA 12.123 ENTRADA

VIGENCIA:

El período de vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, desplegando efectos a partir de su publicación salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

DENUNCIA Y ULTRACTIVIDAD:

El presente convenio quedará automáticamente denunciado con un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

CONDICIONES ECONÓMICAS 2024-2026:

Se establecen los siguientes incrementos salariales sobre las tablas:

A) Año 2024:

- **Incremento de un 10% s/** las tablas del 2011 con efectos desde dos meses anteriores al mes de publicación en el BOB.

ATRASOS: De dos meses anteriores al mes de publicación en el BOB.

Para el abono de los atrasos que pudieran corresponder desde dicha fecha las empresas tendrán un plazo de 3 meses a contar desde el mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el BOB.

B) Año 2025:

- Incremento de un **2,50%**, sobre la tabla 2024, con efectos desde el 1 de enero.

C) Año 2026:

- Incremento de un **1,50%**, sobre la tabla 2025, con efectos desde el 1 de enero.

D) Posible incremento salarial posterior a 2026 en función de la evolución de los IPC de 2025 y 2026.

Si la suma de los IPCs correspondientes a los años 2025 y 2026 es superior al 4%, la diferencia (con un máximo de 1%. Ejemplo: si la suma de IPCs 2025-2026 es 5,2%, se actualizarían las tablas del 2026 en un 1%) se incrementará en el año 2027 sobre la tabla 2026 y con efectos desde el 1 de enero de 2027, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente. Las partes firmantes elaborarán en este caso nuevas tablas dentro del primer trimestre del 2027.

En el caso de que opere lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellas empresas que tengan la siguiente situación económica negativa, es decir, pérdidas económicas de un año dentro del periodo 2025 y 2026, no tendrán que aplicar dicha tabla hasta el mes de enero de 2028, un año más tarde, disponiendo de

PROPUESTA 08.04.2024 ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

todo el ejercicio 2028 para proceder a su cumplimiento (si bien los efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2028).

La Tabla de calificaciones y retribuciones para cada uno de los años de vigencia se recoge en el Anexo 1.

E) Absorción y compensación.

"Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa".

ANTIGÜEDAD:

La Asociación Empresarial renuncia a topar los trienios y quinquenios y también a reducir el porcentaje, aceptando mantener el precepto del convenio 200-2011 en los mismos términos en cuanto a estos extremos.

En consecuencia, propone lo siguiente:

"Antigüedad: Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho, además del salario que se establezca para su categoría, a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5%, calculados según las tablas de antigüedad del Anexo II (en su importe de 2011).

JORNADA LABORAL:

- 2024: 1704 horas/año.
- 2025: 1702 horas/año.
- 2026: 1700 horas/año.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:

Respetando el número de horas laborales del año, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo de 100 horas de la jornada anual establecida en el convenio ("bolsa de horas").

Dicha bolsa por persona se podrá utilizar para trabajar un mayor número de horas ("flexibilidad al alza") o menor ("flexibilidad a la baja") de las que inicialmente estuvieren determinadas como jornada diaria o semanal, incluyendo la posibilidad de dejar de trabajar periodos completos inicialmente establecidos en el calendario como días laborable y también de prestar servicios fuera de estos días.

Con el uso de la bolsa no se podrán exceder las 10 horas diarias ni las 50 horas semanales salvo acuerdo con el/la trabajador/a.

Deberá además preavisarse del uso de la bolsa a la persona trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 34 del ET (con 5 días de antelación y con respeto de los periodos

PROPUESTA 08.04.2022 ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente). En cualquier caso, si no fuera posible preavisar con dicha antelación se podrá utilizar la bolsa de horas, aunque en este caso será voluntario para el trabajador/a.

En caso de uso de la bolsa realizar un mayor número de horas ("flexibilidad al alza") la compensación posterior para adecuar la jornada anual a la del convenio será siempre en descanso, que se fijará de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a y, en defecto de acuerdo, será la empresa quién lo determine al menos también con 5 días de preaviso. Cuando se utilice para hacer menos horas ("flexibilidad a la baja") será la empresa quien determine la fecha o fechas de recuperación de tales horas al menor con el mismo preaviso dispuesto en el punto anterior.

VACACIONES:

Sustituir este párrafo del art. 8.2 "vacaciones" del convenio:

Si la Empresa no paralizara su actividad, y el trabajador o trabajadora tuviera señalado el turno de vacaciones, éste no tendrá derecho a las mismas si en ese período estuviere de baja por enfermedad, excepto en los siguientes casos:

- Baja de maternidad.
- Baja durante las vacaciones con hospitalización durante al menos 6 días, en cuyo caso se suspenderán.
- I.T. superior a 30 días a la fecha de comienzo de sus vacaciones.

Por el siguiente (adecuación a la ley): *De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

REGISTRO HORARIO:

Las empresas y las personas trabajadoras están obligadas a llevar un registro horario de conformidad a lo dispuesto en la ley.

BAJAS IT:

La Asociación Empresarial renuncia a este punto de su plataforma y acepta mantener el art. 8.3 del Convenio 2009-2011 en los mismos términos, es decir:

Bajas

PROPUESTA 08.04.2022 ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

- a) *Los trabajadores y trabajadoras en situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a accidente laboral, percibirán con cargo a la Empresa un complemento que cubra cuando menos la diferencia entre las prestaciones económicas de la Entidad aseguradora y el cien por cien de la Base Reguladora del parte de accidente, con exclusión de la parte correspondiente a las prorratas por pagas extraordinarias, ya que la parte excluida se abonará en el momento de devengo de las pagas.*
- b) *Los trabajadores y trabajadoras en situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad común, accidente no laboral o baja por maternidad, percibirán con cargo a la Empresa, un complemento en la forma que se detalla seguidamente: Se dará un complemento consistente en la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del salario de Convenio más antigüedad desde el primer día de baja.*

Incluir el siguiente apartado "Las partes firmantes aclaran, tanto para el apartado a) como el b), que dicho complemento está en cualquier caso vinculado a que exista un contrato laboral vigente y activo, no pudiéndose por tanto extender su abono más allá de la extinción de este o durante periodos en los que se exige a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajo y retribución.

SUPRESIÓN DEL ARTÍCULO 9.2 DEL CONVENIO COLECTIVO 2009-2011 CORRESPONDIENTE A LAS INDEMNIZACIONES POR BAJA.

INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

Conforme al artículo 82.3 del ET.

UTILIZACIÓN DE ETTS:

El periodo máximo de contratación mediante ETT será de 6 meses por persona trabajadora sin solución de continuidad

Condicionado a la ampliación del contrato de circunstancias de la producción.

PERMISOS:

Adecuar a la ley.

SEGURO COLECTIVO DE VIDA (art. 9.8):

Se establece la obligación para todas las Empresas del Sector, de tener concertado un seguro por fallecimiento por cualquier causa y por incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo, para todas las personas trabajadoras que mantengan una relación laboral con la Empresa, por importe de **20.000 euros**.

Si alguna Empresa tuviera en cómputo global un seguro mejor que lo especificado en este artículo, lo establecido aquí sería absorbido y subsanado, continuando con el seguro mejor en cómputo global.

PROPUESTA 08.04.2022 ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

A efectos de declaración de incapacidad absoluta, se estará a lo que dictaminasen los órganos competentes de la Seguridad Social o de la Jurisdicción social.

El referido importe, será considerado a cuenta de cualquier otra indemnización que pudiera corresponder al trabajador o trabajadora en cualquier jurisdicción por responsabilidad civil.

Será responsable la Compañía de Seguros que tenga la póliza en vigor en la fecha del accidente. El referido importe entrará en vigor a partir de los 30 días posteriores a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

CREDITO SINDICAL (actual art.10 del convenio):

Establecimiento de un nuevo crédito horario para las Personas delegadas de personal:

- Hasta 250 personas trabajadoras, 20 horas.
- De 251 a 500, 30 horas.
- De 501 a 750, 35 horas.
- De 751 en adelante, 40 horas.

Eliminar delegados/as sindicales para empresas de más de 50 personas y dejarlos a partir de 250 personas.

CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

Posibilidad de ampliar los 6 meses máximos dispuestos en el artículo 15.2 del ET hasta una duración máxima del contrato de un año.

CLASIFICACION PROFESIONAL:

Por la ausencia de negociación desde el año 2013 no se ha dado cumplimiento a la obligación legal de establecer grupos profesionales conforme al art.22.1 del ET.

Ello, unido a que estamos, según establece el Acuerdo interprofesional de la CAPV en materia de estructura y el propio convenio colectivo estatal sectorial en su artículo 1.5, ante una materia reservada a dicho ámbito estatal en caso de concurrencia entre convenios territoriales, la propuesta sería incorporar al convenio los grupos y niveles profesionales regulados en el Convenio Colectivo sectorial de ámbito Estatal, sin que en ningún caso dicha adecuación durante la vigencia del convenio suponga incrementos adicionales de salario a los pactados en el mismo.

ADECUACIÓN DEL CONVENIO EN EL RESTO DE LAS MATERIAS RESERVADAS EN LAS QUE EXISTA CONCURRENCIA:

Aparte del punto 6 igualmente habría que proceder en el resto de las materias del art.84.4 del ET, en caso de que hayan sido reguladas en el ámbito estatal y a la vez estén reguladas en el convenio provincial, ya que según dispone el acuerdo interprofesional en su art. 4 "La prioridad aplicativa que se otorga a través del presente acuerdo interprofesional se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las materias reservadas al ámbito estatal en el artículo 84.4 del ET".

**ADECUACIÓN DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO 2009-2011 POR LAS
SIGUIENTES RAZONES:**

Por modificaciones legales que hayan operado desde el año de firma del convenio colectivo, que fue el 2010, eliminando aquellas referencias del convenio a normativas ya derogadas. Por ejemplo, el artículo 9.1 que se remite a la jubilación especial a los 64 años que ya no está vigente o el propio artículo 14, que según el propio convenio ya ha perdido vigencia.

Por resultar su contenido obsoleto y no aplicarse en las empresas; como por ejemplo el artículo 5.1 respecto de definiciones de actividad optima, normal, etc. Es solo un ejemplo, pero hay hacer una relectura del convenio en este sentido.

Por cuestiones de propia legalidad, como, por ejemplo, las limitaciones a la contratación del art.6.4.

**PUNTO 8 plataforma intersindical "IGUALDAD: Comisión de Igualdad y Protocolo
de acoso sexual"**

A la espera de texto propuesto por la parte sindical, para su valoración.