

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 SEGUNDA SESIÓN

Día: Martes, 4 de julio de 2023
Hora inicio: 10:00
Hora fin: 10:45
Lugar: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, Alda. Urquijo, 2, 3^a,
Bilbao.

Asistentes:

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- ELA

- Mikel Etxebarria Campos
- Mikel Bilbao Mateos
- Sergio Rámila Sanchez
- Carmen M^a Tarrío Fernandez
- Adrián Alba Bellido
- Iker Zabaleta Gomez

- LAB

- Tamara Martín Bernal
- Iratxe Azkue Reinares
- Iñigo Iraguen Zabala
- Jose María Tellería Duñabeitia
- Iñaki Gonzalez Moreno
- Unai Solozabal Gandiaga

- CCOO

- Laura Amorrortu Salguero
- Izaskun Alderete Rivas
- Oscar Tercero Vizcaino
- Angel Rivas González

- UGT

- Ricardo Vicente Castaño
- José M^a Rojo Cima
- Francisco Javier Cano García

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

- ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS DE BIZKAIA

- Mikel Anderez Vélez
- Patricia Caro Gracia

SECRETARIA DE ACTAS

Leire Idirin Requeta (CRL)

Al inicio de la sesión, la secretaria de actas indica que con fecha 29 de junio de 2023 ELA ha remitido al CRL comunicación de los miembros que integrarán la Mesa Negociadora en nombre de ELA y que se corresponden con los citados al margen. LAB ha señalado que, por su parte, también son las personas presentes en esta sesión las que integrarán la Mesa en representación de dicho sindicato. Y en el mismo sentido, se han pronunciado CCOO y UGT, así como la Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia. Sin perjuicio, indican, de posibles sustituciones.

A continuación, toma la palabra ELA para hacer entrega y exponer, de forma resumida, su plataforma, que se adjunta a la presente acta.

Refiere que la misma contiene muchos puntos, de los cuales destaca los siguientes: Vigencia de 2 años (2023-2024); En cuanto el tema salarial, realiza una mirada hacia atrás y para los años 2011-2021 plantea actualizar y generar atrasos del IPC (16%) en tablas salariales, recogiendo para los años 2023 y 2024 incrementos por encima del IPC, tanto en salario de tablas, como reales. Incluye, asimismo, en este apartado de salarios, otras cuestiones como la eliminación de la brecha salarial, mejoras en cuanto a antigüedad y pluses anteriores y nuevos; En cuanto a la jornada, solicita una reducción de la jornada anual de 32 horas, la distribución regular de la jornada, la inclusión de la formación en horas de trabajo y computar como tiempo de trabajo el cambio de ropa de trabajo, incluyendo otras cuestiones como el calendario, las vacaciones, el registro horario y reducciones de jornada

para evitar pérdidas de puestos de trabajo derivados de la modernización del proceso

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

productivo/digitalización. Respecto de la Salud Laboral, recoge un complemento de las ITs al 100%, la gestión de las bajas por enfermedad común por el INSS, el análisis de riesgos psicosociales, el estudio de la medición de cargas, un estudio sobre el estrés térmico, y una mejora de los derechos de los delegados de prevención y de los miembros del Comité de Seguridad y Salud; El apartado relativo a las cláusulas anti-reforma, contiene para el caso de inaplicación de convenio la necesidad de acuerdo para el sometimiento al ORPRICCE y también el acuerdo para las MSCT individuales y colectivas; La plataforma incluye, asimismo, algunas cláusulas contra la precariedad en relación con la subrogación, subcontratación, utilización de ETTs y la prohibición de contrataciones de fijos-discontinuos; En cuanto a las medidas de conciliación plantea una mejora de las existentes y derechos nuevos; Se incluye alguna medida en relación con la ropa de trabajo; Respecto de la clasificación profesional, plantea mejorar las categorías existentes, eliminar las más bajas del sector y regular las promociones internas; Finalmente, menciona que la plataforma incluye, además, propuestas en relación con la videovigilancia, el teletrabajo, la mejora de los seguros de vida, el contrato de relevo, los planes de igualdad (incluyendo la necesidad de acuerdo entre la RLT y la empresa) y contiene, asimismo, un modelo de protocolo de acoso contra las mujeres, compromisos en relación con el euskera, y una mejora de los derechos sindicales de los delegados y asambleas retribuidas.

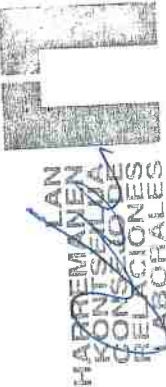
Explica ELA que esta plataforma es el resultado de una asamblea mantenida con su militancia.

LAB también ha traído una plataforma (se adjunta copia de esta a la presente acta), que presenta como el resultado de un ejercicio de contraste con las personas trabajadoras del sector, a través de encuestas y de contraste directo con las mismas. Considera que, debido a la situación del sector, que tiene sus condiciones congeladas desde el año 2012, debe abordarse una negociación corta en el tiempo, con la debida celeridad en la negociación sobre contenidos que urgen. Plantea una vigencia de dos años (2023-2024) para el convenio. Con incrementos de la suma de los IPCs de los años 2012 al 2022 aplicados sobre las últimas tablas publicadas y con incrementos del IPC del 2022+1,5 para el 2023, y del IPC del 2023+2,5 para el 2024; En relación con la jornada, propone para el 2023 una jornada de 1706 horas y para 2024 una reducción de 24 horas, la distribución del 100% de la jornada de forma regular, la supresión de determinados párrafos relativos a las prolongaciones de jornadas y limitar las horas extraordinarias; En cuanto a las vacaciones plantea la supresión de los párrafos que recogen que se pierden las vacaciones si se está de baja, en contra de lo regulado por Ley y recogido en la jurisprudencia; respecto de las categorías pide la supresión del 1,47; Contiene asimismo, mejoras relativas a las licencias retribuidas en cuanto a su disfrute y cuantía en días; Plantea regular el teletrabajo; En materia de salud laboral recoge un compromiso real con la vigilancia de la salud, incluyendo pruebas de espirometría y comprobación de varemos de toxicidad; Respecto al euskera contiene medidas más concretas que las actuales; En lo que se refiere a la igualdad plantea renovar el protocolo; Finalmente, la plataforma contiene limitaciones para la subrogación y contrataciones a través de ETTs, así como propuestas en relación con las cláusulas anti-reforma.

A continuación, toma la palabra CCOO, para hacer entrega, también, de su plataforma, adjuntándose copia de la misma a la presente acta. Expone que la vigencia propuesta es de 3 años (2023-2025), teniendo en cuenta que creen que la negociación de este

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

convenio no va a ser fácil. En cuanto a la clasificación profesional, propone su actualización, porque ha quedado obsoleta; Incrementos salariales: plantea una actualización desde el 2011 hasta el 2022 de la suma de los IPCs (siendo los negativos 0), y para cada uno de los años 2023, 2024 y 2025, un incremento del IPC+2 (siendo los negativos 0), con actualización de la hora extra; Realiza una propuesta en relación con la paga de constancia y permanencia y el seguro colectivo de vida; Plantea regular el "non stop"; Una reducción de la jornada anual de 15,5 horas para el año 2023, de 7,45 horas para el 2024 y de 7,45 horas para 2025; La actualización de las cuantías por movilidad geográfica; La eliminación de realización obligatoria de reconocimiento médico a las nuevas incorporaciones; Incluir la regulación del registro de jornadas y el teletrabajo; La adaptación de la contratación a la legislación vigente; Y la acomodación del permiso por lactancia para incluir al padre; Plantea, asimismo, que se cree una comisión de trabajo para revisar y modificar la clasificación profesional durante la vigencia del convenio, por si fuera necesario pulir flecos; La actualización de los porcentajes de los pluses de toxicidad y penosidad y de nocturnidad; Y la incorporación de una cláusula sobre la subrogación.



UGT también presenta su plataforma (que se adjunta igualmente a la presente acta) y resumidamente apunta los temas a destacar de la misma: Vigencia de 3 años (2023-2025); Reducción de 12 horas de la jornada anual, a razón de 4 horas/año; Incrementos salariales sobre tablas actualizadas conforme al IPC de los años anteriores desde el 2012 al 2022 (15,5%) del 5,7% (IPC del 2022) para el año 2023, del IPC del año 2023+0,50% para el 2024 y del IPC del 2024+1% para el 2025, aplicando al resto de conceptos salariales el mismo incremento; Realiza algunos apuntes en relación con la clasificación profesional; En cuanto al contrato de relevo plantea que sea obligatorio a solicitud del trabajador/a; Propone que se establezca un protocolo de desconexión digital, la regulación del teletrabajo y la adaptación de las licencias a la reciente modificación realizada del E.T. ; Finalmente, en relación con la igualdad, propone la creación de un capítulo diferenciado, con la finalidad de establecer directrices que posibiliten la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el sector.

Tras la exposición de las 4 plataformas sociales, la Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia manifiesta que, más allá de lo expuesto en la reunión de hoy por cada uno de los sindicatos, tiene que analizar y leer con detalle lo presentado hoy para poder dar una contestación. Respecto de lo planteado por LAB en relación con que, por haber transcurrido 10 años, se aspira a una negociación corta, plantea que será una cuestión difícil teniendo en cuenta que la parte social ha puesto muchos puntos sobre la mesa y por su parte se van a poner otros.

En ese sentido, señala que hoy no está en disposición de poder presentar una plataforma, estando aún pendiente de aprobación formal. Informa que ha mantenido dos reuniones con las empresas del sector y le han trasladado que la evolución desde el año 2011 ha sido muy diferente entre las mismas, incluso que algunas empresas han desaparecido. Refiere que el convenio 2009-2011 tenía 2 tablas salariales (editoriales y artes gráficas) y en relación con las mismas, por lo analizado junto a las empresas y su situación actual, parece que va a ser necesario hacer modificaciones, no en la tabla de editoriales que se mantendría, sino en la del resto de empresas, siendo también necesario que el convenio se adapte a esa distinta evolución en estos 10 años y a las necesidades actuales de las empresas. Indica no obstante en relación con la propuesta

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

económica que está aún sin definir el incremento salarial y la diferenciación citada, de manera que, una vez se definan estas cuestiones, propondrá seguramente 3 tablas salariales; editoriales, manipulados del cartón y resto de empresas.

En otro orden de cosas, plantea que muchas cuestiones del convenio anterior van a tener que modificarse, indicando por ejemplo que, en materia de clasificación profesional, que es una materia que ha visto en las plataformas sindicales, no puede obviarse que tiene preferencia lo negociado a nivel estatal. Y en alguna otra materia también habrá de tenerse en cuenta lo regulado a nivel estatal. Adicionalmente, señala que otras cuestiones resultan hoy difícilmente justificables y no se ajustan a la normativa vigente ni al principio de igualdad, por lo que habrán de actualizarse. Asimismo, refiere que habrán de revisarse las remisiones a referencias normativas ya derogadas. Todo ello conlleva una labor de adecuación, en orden al tiempo transcurrido y también al contenido del propio Acuerdo Interprofesional de estructura de la CAPV, que no otorga prioridad aplicativa, lo que será recogido en la propuesta que va a presentar, una vez sea formalmente aprobada por las empresas asociadas, con carácter previo a la celebración de la próxima reunión, a través del CRL.

A la pregunta formulada por ELA en relación con la prioridad aplicativa, la patronal contesta que el Acuerdo Interprofesional firmado por los 4 sindicatos y por CONFEBASK recoge que tendrá prioridad aplicativa lo negociado en Euskadi, salvo las materias que por el artículo 84 del ET quedan reservadas al ámbito estatal, entre las que se encuentran la clasificación profesional y la jornada máxima, por ejemplo.

ELA, por su parte, entiende que, si se acuerdan las categorías en esta Mesa, la autonomía de las partes podría validar dicha clasificación. A lo que la parte empresarial contesta que, respetando la opinión de ELA, existe una obligación legal de suprimir las categorías y adaptar la clasificación profesional y si se tiene un acuerdo propio que da prioridad aplicativa a lo regulado en convenio estatal, es posible que decidan no entrar en la materia.

Por otro lado, la patronal indica que, de la exposición realizada por ELA respecto de su plataforma y sin perjuicio de que realizará un análisis más pormenorizado, tiene una duda en relación con la propuesta de incrementos sobre los salarios reales y pregunta si lo que proponen es su aplicación con independencia de si las empresas han implementado o no durante estos años algún tipo de subida. A lo que ELA contesta que su propuesta de incremento es sobre los salarios actuales.

A la pregunta formulada por UGT a la patronal sobre la fecha estimada de entrega de su plataforma, ésta contesta que la entregará la semana que viene.

Por su parte LAB manifiesta que le ha sorprendido que la asociación empresarial se haya presentado en la reunión sin traer ninguna plataforma, teniendo en cuenta que se pidió atrasar la fecha de la presente reunión precisamente para posibilitar que todos/as pudieran traer una propuesta y cree que han tenido suficiente tiempo para reunirse con las empresas y consensuar una oferta. Insiste en que la negociación de este convenio debiera de ser corta y ve el hecho de que la patronal no cumpla con los compromisos adquiridos como una dificultad. En relación con el Acuerdo Interprofesional refiere que deberá de analizar su contenido. Respecto de las tablas salariales, señala que cuando se entre en materia solicitará las oportunas aclaraciones

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

sobre algunas cuestiones que hoy no le han quedado claras. Y finalmente, solicita que, si se fijan reuniones, se cumpla con los compromisos, de cara a posibilitar que éstas puedan ser efectivas.

La asociación empresarial contesta que el hecho de que la negociación sea larga en ningún caso va a ser por la falta de presentación en el día de hoy de la plataforma empresarial, sino que, si finalmente se da, será por el contenido de lo que las partes pongan sobre la mesa, como sucede en todas las mesas de negociación sectoriales. Manifiesta además que tampoco puede reprocharse a la parte empresarial un incumplimiento de los compromisos asumidos, en la medida en la que ha justificado la imposibilidad de presentar una plataforma en el día de hoy por los motivos ya alegados y ha manifestado que la propuesta está redactada, a falta de visto bueno de las empresas de la redacción final y de concretar las 3 tablas salariales con la correspondiente actualización económica.

ELA pregunta a la patronal por qué va a plantear 3 tablas y si con ello pretende crear distintos subsectores. A lo que la asociación empresarial contesta que, como ya ha indicado, la evolución en las empresas del sector ha sido diferente y añade que no va a reflejar en su propuesta nada que desde el punto de vista práctico no se haya dado.

Para finalizar la sesión, ambas partes acuerdan fijar tomo fecha para una próxima reunión el día **27 de julio de 2023, a las 10:00 h.** en la sede del Consejo de Relaciones Laborales en Bilbao.

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 Harremanen Kontseilua (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 Harremanen Kontseilua/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

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

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 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>

**CONVENIO COLECTIVO
ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS
AUXILIARES, MANIPULADOS DE
PAPEL Y CARTÓN, Y EDITORIALES DE
BIZKAIA**

AÑOS 2023-2024

Plataforma de ELA

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:23
SARRERA 10.691 ENTRADA

Contenidos que mejoran el Convenio 2009- 2011:

1. VIGENCIA

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de Enero de 2023 hasta el 31 de Diciembre de 2024

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 1 mes, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

2. SALARIOS

1. Incremento salarial.

Las Tablas de Retribuciones Mínimas con vigencia para el año 2023 se elaborarán teniendo en cuenta que el presente convenio no ha generado incremento salarial alguno en los últimos años (2012-2022), consideramos imprescindible tener en cuenta los incrementos del IPC de los últimos años. El incremento del IPC en los años del 2011 al 2021 (tomando referencia IPC año anterior) suponen un incremento del 16%. Ello supone, unos incrementos en modo de atrasos del 16% en las tablas salariales

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo (2023-2024) se realizarán los siguientes incrementos retributivos anuales:

-Año 2023: IPC año anterior CAPV +1%

-Año 2024: IPC año anterior CAPV + 2%

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00%, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00%

2. Salarios Reales

Los incrementos salariales del presente artículo se aplicarán tanto en las tablas salariales para el personal que está en tablas del presente Convenio sectorial, como al personal en su salario real; es decir en el salario que venga percibiendo el personal en cada empresa.

3. Eliminación brecha salarial

Las partes firmantes reconocen la existencia de una brecha de género en las empresas del sector y, para superarla, adquieren el compromiso de facilitar la promoción y ascenso de las mujeres dentro de las empresas. Para ello, se realizará un estudio para determinar criterios de promoción no discriminatorios y en los casos en los que haya empate, tendrá preferencia la mujer.

En este sentido, uno de los criterios por el que evaluar la promoción de categorías será el hecho de que la persona que se acoja a las medidas de conciliación del Convenio se puntuará en positivo de cara a dicho proceso de promoción

4. Importe por antigüedad

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán en 3 trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5%, calculados sobre el salario del Convenio.
2. Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día uno del mes siguiente a aquel en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y salario de Convenio que tenga la persona.
3. Se reconocerán a efectos de importe de antigüedad todos los periodos trabajados para la empresa con diferentes modalidades contractuales (cualquier contrato formativo, ETT, empresas de servicio....)

5. Pluses, complementos y otros recogidos en el convenio

Los conceptos de toxicidad y penosidad serán resultante de aplicar el 25% del salario Convenio. Los conceptos de plus transporte, plus distancia, primas o incentivos a la

producción y gastos de comedor señalados en el art.7.4 del Convenio sectorial, sufrirán el mismo incremento que lo señalado en el artículo 2.1 de la presente plataforma.

El Plus nocturno serán las horas trabajadas entre las 22h de la noche y las 6h de la mañana y tendrán una retribución específica incrementada en un 35% sobre el salario total de Convenio, sin excepciones.

El Plus distancia del art 7.5 del Convenio se le añade la percepción de 4 euros / día

Se establece un plus de turnicidad (anterior plus de relevo) para el personal que trabaje a turnos en la cuantía de 10 euros/día por día trabajado para el año 2023. Si el cambio de horario (turno) fuese ocasional también se abonarían sobre esos días puntuales. En el año posterior (2024) se incrementará en función de lo señalado art. 2.1

Los viajes y dietas que se regulan en el art. 7.8 del Convenio, también serán incrementados en función de lo señalado en el art. 2.1

Se establece un Plus de Polivalencia para los casos en los que la persona trabajadora esté de forma continúa desempeñando funciones diferentes al de su puesto de trabajo o categoría habitual. En este sentido por cada día de trabajo en una función distinta al habitual se establece este Plus por un valor de 10 euros/ día en el año 2023. En el año posterior (2024) se incrementará en función de lo señalado art. 2.1

Guardia o Reten: En aquellas empresas que por sus especiales características, tengan establecido un sistema de retén o guardia a disposición de éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y las personas trabajadoras puedan ser avisadas a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado «Complemento de retén», que se abonará a razón de las siguientes cuantías por cada día que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje. —

Para el año 2023: 30 euros/día. En el año posterior (2024) se incrementará en función de lo señalado art. 2.1

Se mejora la paga constancia / permanencia hasta llegar a 600 euros (art. 7.11)

6. Pagas Extraordinarias

Se mantienen las 3 pagas (Julio, Navidad y Marzo) que se regulan según el art. 7.6 del presente Convenio

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:24
SARRERA 10.691 ENTRADA

3. JORNADA.

1. Solicitud de reducción de jornada

La jornada de trabajo anual fijada actualmente se reducirá en 32 horas. En este sentido la jornada de trabajo anual queda establecida en 1674 horas.

Las personas trabajadoras en jornada continua tendrán los 15 minutos de "bocadillo", y serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

Se establece un máximo de 214 jornadas ordinarias y completas a realizar anualmente

2. Regulación de la distribución irregular de la jornada

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma .

En el mismo sentido, no podrá establecerse ninguna prolongación de jornada salvo pacto en contrario con los trabajadores y trabajadoras afectadas

De la misma forma, no se podrá modificar el calendario de turnos o relevo salvo pacto en contrario con los trabajadores y trabajadoras afectadas

3. Inclusión de formación en horas de trabajo.

La formación será impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y el tiempo empleado para la misma tendrá, en todo caso, la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

4. Cambio de ropa de trabajo

El tiempo que las personas trabajadoras dediquen al cambio de ropa de trabajo se computará como jornada efectivo de trabajo

5. Calendario

Las empresas estarán obligadas a tener un calendario laboral anual para toda la plantilla con un plazo límite del 31 de diciembre (del año anterior). Dicho calendario tendrá que ser acordado con la Representación Legal de las personas trabajadoras

6. Vacaciones

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

En todo caso, el número mínimos de días de vacaciones, cualquiera que sea el porcentaje de jornada del contrato, será de 31 días naturales, de los que 27, como mínimo, serán laborables (de lunes a sábado) a disfrutar en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

En cuanto a la fijación de las vacaciones, en ausencia de acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, el 40% de las vacaciones las podrá disfrutar la persona trabajadora cuando quiera, siempre siendo en periodo estival (de junio a septiembre, ambos inclusive)

7. Registro horario:

El registro horario al que obliga la ley a las empresas del sector se realizará de forma digital, debiéndose proporcionar tal información directamente a las personas trabajadoras en un formato que no pueda ser manipulado a posteriori. Si el trabajo se desempeña fuera del lugar de trabajo deberá realizarse el registro a través de un dispositivo proporcionado por las empresas del sector de uso exclusivo durante la jornada laboral.

Si la implantación del registro horario implica la instalación de máquinas, éstas se ubicarán únicamente en la entrada de acceso al lugar de trabajo.

Las empresas entregarán copia del registro cada 2 meses a la representación legal de las personas trabajadoras.

8. Reducción de jornada anual por implantación de nuevos sistemas de producción

Aparte de la reducción de jornada por guarda legal; en el caso de que las empresas del sector vayan a implementar nuevos procesos productivos relacionados con la robotización, digitalización, y optimización en definitiva del proceso productivo, y se prevea la posibilidad de destrucción de puestos de trabajo; las empresas estarán obligadas a reducir la jornada laboral de todo el personal en proporción al número de puestos de trabajo que pudiesen carecer de actividad en la empresa.

Partiendo de una jornada de 1674 horas por persona por jornada completa, el número de horas en total a reducir en cada empresa sería la correspondiente a los posibles puestos a amortizar, sumando sus horas y reduciendo en la totalidad de las horas trabajadas en la empresa.

Possible Ejemplo:

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES LAN HARREMANEN KONTSEILUA 04/07/2023 11:24 SARRERA 10.691 ENTRADA
--

Empresa de 80 personas trabajadoras. Se preveen 5 puestos de trabajo menos por modernización proceso productivo.

$5 \times 1674 = 8370$ horas

$80 \text{ personas} \times 1674 = 133.920$ horas en total

$133.920 - 8370 \text{ horas} = 125.550$ horas

$125.550 \text{ horas} / 80 \text{ personas} = 1570$ horas de jornada anual de trabajo por cada una de las 80 personas.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:24
SARRERA 10.691 ENTRADA

9. Reducción de jornada de mayores sin reducción salarial

Aquellas personas trabajadora de edad superior a 58 años tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta el 15%, manteniendo el salario y cotización anteriores a la reducción.

10. Reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de personas dependientes sin límites de edad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de un familiar dependiente de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con independencia de su edad.

4.SALUD LABORAL

1. Complementos de bajas por incapacidad temporal

La empresa complementará la percepción del trabajador/a durante la situación de IT por enfermedad profesional y accidente de trabajo, desde el primer día y garantizando la percepción del 100% de su salario real.

La empresa complementará la percepción del trabajador/a durante la situación de IT por enfermedad común, desde el primer día y garantizando la percepción del 100% de su salario real.

2. Gestión de las bajas por enfermedad común por parte del INSS

A).- Para empresas que tengan concertada la gestión de procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.).

La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S), y sin que pueda optar

en ningún caso por concertar dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

B).- Para empresas que tengan concertada la gestión de los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S.), sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

3. Análisis de riesgos psicosociales

La empresa deberá realizar una evaluación de riesgos psicosociales en el plazo máximo de 3 meses, y en caso de concluir daños a la salud de la plantilla, se deberá repetir con una periodicidad de 2 años hasta que los resultados de las distintas dimensiones reflejen un estado de salud adecuado para el Comité de seguridad y salud o delegado/a de prevención. Para ello deberá crear un grupo de trabajo que cuente siempre con la participación de los delegados/as de prevención, independientemente del método elegido, y este grupo de trabajo acordará los centros de trabajo a evaluar, las unidades de análisis, el método de evaluación a emplear y las medidas preventivas a implantar.

4. Estudio de medición de cargas de trabajo

Las empresas deberán llevar a cabo un estudio de medición de cargas de trabajo en el plazo máximo de 2 meses desde la solicitud en tal sentido realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras. Lxs Delegadxs de Prevención participaran en dicho proceso de estudio en todo momento. Lxs Delegadxs de Prevención tendrán el derecho de emitir un informe antes de la finalización del estudio, y las empresas deberán de responder motivada mente o de forma justificada, a las posibles objeciones que se puedan plantear.

En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a introducir mecanismos técnicos en cada puesto de trabajo para evitar el riesgo laboral creado por los pesos, en los 2 meses siguientes desde la entrada en vigor de este Convenio.

5. -Estrés Térmico

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:24
SARRERA 10.691 ENTRADA

Las empresas se comprometen a realizar un estudio sobre el estrés térmico en periodo estival (de 1 de junio a 30 de septiembre). Dicho estudio debe de estar compartido con la RLPT, y estxs tendrán el derecho a plantear alegaciones.

Si el estudio de estrés térmico concluye uno valores no admisibles, las empresas estarán obligada a solucionar esta situación en el plazo de 15 días, y si no fuese posible, tendrían que abonar un plus de penosidad que supone un incremento del 22% del salario de convenio, hasta que se resuelva la situación

6. Incremento de horas para los delegados de prevención

Las personas delegadas de prevención tendrán 8 horas sindicales adicionales al mes a las establecidas legalmente para el desempeño de sus funciones.

7. Información de delegados/as de prevención

La empresa proporcionará a cada delegado/a de prevención, en el plazo de 1 mes desde que es registrado como delegado o delegada de prevención en el Gobierno Vasco, una copia en soporte papel de la documentación que se refiere a continuación, que será actualizada el primer mes de cada año, así como cada vez que sufra modificaciones. La documentación referida carecerá de limitaciones temporales o geográficas para su examen:

Plan de prevención de riesgos laborales.

Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, incluidas mediciones.

Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar.

Práctica y conclusiones de los controles de salud de la plantilla.

Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad temporal superior a un día.

Concierto de la actividad preventiva (Mutua, Servicio de Prevención).

Acreditación, auditoría y memoria anual del Servicio de Prevención.

Plan de emergencia y evacuación.

Fichas técnicas de los productos químicos empleados.

Manual de instrucciones y documentación informativa de los equipos de trabajo y de protección utilizados.

Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud, con reserva de los datos sujetos a confidencialidad, siempre que así lo soliciten.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:25
SARRFRA 10 691 FNTRADA

8. Reuniones del Comité Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad se reunirá con periodicidad mínima de 2 meses y siempre que lo solicite algunas de las representaciones del mismo. El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento. A tal efecto, la empresa deberá acordar con los delegados/as de prevención dichas normas. En todo caso, se levantará la correspondiente acta de cada reunión, y la empresa garantizará que los miembros del Comité de Seguridad y Salud reciban con antelación suficiente (10 días) el acta de la reunión anterior, el orden del día y la documentación relativa a los temas a tratar.

En caso de de ser una empresa de menos de 50 trabajadores se establecerán a primeros de año en el calendario 4 reuniones anuales para temas de prevención.

En el caso de visitas por parte de las y los técnicos de prevención del servicio de prevención, de personal de Osalan o Inspección de Trabajo para temas de prevención, se informara a todos los delegados y delegadas de prevención que conforman el comité de seguridad y salud. Se actuará de la misma manera cuando se deba investigar las causas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

9. Recursos preventivos

La empresa priorizará el nombramiento de mandos intermedios y de personal del servicio de prevención como recurso preventivo.

En caso de ser nombrado como recurso preventivo algún miembro de la plantilla, deberá recibir una formación específica de 60 horas a cargo de la empresa, que incluya las responsabilidades de esta figura.

Se exigirá un listado de las actividades para las cuales sea necesaria la presencia de un recurso preventivo, así como la notificación de realización de dichas actividades con antelación suficiente. Para ello, se elaborará un protocolo de actuación que describa las funciones y responsabilidades del recurso preventivo en cada una de las actividades a realizar, y donde se concreten los pasos a dar.

En todo caso, la empresa establecerá un seguro de responsabilidad civil en favor del recurso preventivo, y asumirá el coste de la defensa jurídica en caso de ser necesaria.

5. CLÁUSULAS ANTI-REFORMA

1. Inaplicación

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de

producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:25
SARRERA 10.691 ENTRADA

2. Limitar la MSCT:

La modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de las personas trabajadoras (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

6. CLÁUSULAS CONTRA LA PRECARIEDAD

1. Garantía de subrogación de empresas principales

Cuando una empresa del sector decida contratar con otra empresa (cualquiera que sea su forma jurídica: grupo de empresa, UTE, empresa de servicios, ETT...) la realización total o parcial de su actividad, es decir, en los casos de externalización o subcontratación de actividades, dicha empresa estará sujeta a la subrogación de todas las personas trabajadoras (con una antigüedad mínima de tres meses), quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

2. Límites de la subcontratación, con sometimiento a la Comisión Paritaria

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas al ámbito de aplicación del mismo asumen el compromiso de no externalizar aquellas actividades que a la firma del presente convenio sean llevadas a cabo con personal propio. En todo caso, si alguna empresa del sector pretendiera dicha externalización y como consecuencia del compromiso adquirido, solicitará a los representantes legales de las

personas trabajadoras la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir sus necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

3. Utilización de ETTs

El periodo máximo de contratación mediante ETT será de 2 meses por persona trabajadora sin solución de continuidad.

4. Limitación del contrato fijo discontinuo: Prohibición expresa de su uso en las empresas

Las empresas del sector renuncian durante la vigencia del presente convenio a formalizar contratos fijos discontinuos. Los supuestos que pudieran justificar la contratación fija discontinua se cubrirán mediante la contratación indefinida de carácter ordinario. Por otro lado, los contratos fijos discontinuos que estuvieran vigentes a la entrada en vigor del presente convenio deberán ser convertidos en contratos fijos ordinarios en el plazo máximo de 2 meses desde su publicación en el boletín oficial correspondiente.

7. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Los contenidos del presente articulado serán mínimos, en el sentido de que si anteriormente o posterior a la firma del Convenio sectorial hubiere cambios legislativo que mejoren las condiciones, dichas mejoras serán aplicadas

Todos los días de licencias recogidos en este apartado comenzarán en día laborable.

MEJORA DE LOS DERECHOS YA EXISTENTES EN EL CONVENIO:

1. Fallecimiento

La personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 8 días por fallecimiento de parientes -hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad- o convivientes.

2. Enfermedad o accidente grave u hospitalización

La personas trabajadoras dispondrán de los días de permiso necesarios para atender a parientes -hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad- o convivientes que necesiten de cuidado por enfermedad grave.

3. Matrimonio / Pareja de hecho

20 días

4. Nacimiento hijo/as

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:25
SARRERA 10.691 ENTRADA

6 días más de lo estipulado en la Ley a la finalización de la licencia de maternidad y paternidad

5. Documentos públicos de distinta índole más allá del Carnet de Identidad, matriculaciones, exámenes...

Por el tiempo indispensable para la realización de : matriculaciones en centros oficiales, Carnet de conducir de identidad, , realización exámenes oficiales.....

Se incluye en el mismo el tiempo indispensable de un deber inexcusable de carácter publico y personal

6. Asistencia a consultorio medico de la SS / Osakidetza

Permiso necesario por el tiempo preciso

7.Traslado domicilio habitual

2 días

8. Lactancia

Adaptación a lo recogido en el ET. Acumulación de lactancia sin restricciones

9. Excedencia voluntarias

Mantenimiento del articulo del Convenio, modificando o siguiente.

La plantilla mínima será de 5

Antigüedad de 2 años y medio

Excedentes no superar 20%

Sin limitación de trabajar en otra empresa sector

Garantía de reingreso asegurada

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:25
SARRERA 10.691 ENTRADA

DERECHOS NUEVOS A INCORPORAR AL CONVENIO:

1. Reducción de jornada “universal”

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50%, por un período mínimo de treinta días, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la solicitud correspondiente no sea incardinable en alguno de los supuestos de reducción de jornada o licencias no retribuidas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

2. Nuevos modelos de familia (uniones de convivencia)

Los permisos, licencias y medidas de conciliación del presente Convenio serán reconocidos respecto de toda persona conviviente, sea cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o se trate de una convivencia al margen de tales vínculos. En estos últimos casos será necesaria la acreditación de un año de convivencia mínima.

3. Familias mono parentales/marentales

a) En cualquiera de los supuestos de disfrute de permisos, licencias o medidas de conciliación, tendrán preferencia en la elección aquellas personas trabajadoras pertenecientes a familias mono parentales o mono parentales.

b) En el caso de hijos o hijas de familias mono parentales o parentales, el permiso, licencia o medida de conciliación aplicable se extenderá hasta que tenga 16 años.

4. Flexibilidad horaria para el cuidado

Las personas trabajadoras tendrán derecho a compatibilizar el horario de trabajo con el inicio escalonado de las actividades lectivas y calendario escolar de los hijos e hijas menores de edad, previa solicitud justificada.

Igual derecho existirá respecto al horario de los centros para personas mayores a los que acudan los padres/madres o suegros/as de las personas trabajadoras, o los centros para personas con discapacidad y/o dependencia a los que asistan pacientes directos que las personas trabajadoras tengan a su cuidado.

5. Aborto

Las personas trabajadoras que sufran un aborto tendrán derecho a un permiso retribuido de 3 semanas para su recuperación física y mental.

6. Permiso menstrual

Las trabajadoras podrán acogerse a este permiso por indisposición a causa del periodo. Dicho permiso consistirá en el derecho a disponer de ocho horas al mes que podrán cogerse en fracciones mínimas de una hora y que deberán recuperarse en un plazo máximo de tres meses.

7. Permiso para acudir a consultas médicas

Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de hasta 24 horas anuales para acudir a consultas médicas o para acompañar a las mismas a parientes -hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad- o convivientes que lo necesiten.

8. Adecuación de permisos por fallecimiento e intervención quirúrgica grave con pariente en el extranjero

En los casos de fallecimiento e IQ grave en los que la persona trabajadora debiera de viajar al extranjero, dicha licencia o permiso se adecuará al viaje que deba realizar. Es decir, la licencia se aumentará en la medida de los días que necesite para ir y volver del extranjero, más otros 2 días laborables extras.

9. En cuanto a permisos que recoge la ley para el uso de excedencias o reducciones de jornada para el cuidados directo de menores, personas discapacitadas o familiares que no puedan valerse por sí mismos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.6 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

10. Día de libre disposición

En cada año de vigencia las personas trabajadoras tendrán el derecho de disfrutar de un día de libre disposición, sin la obligación de recuperarlo. La solicitud de disfrute se deberá de realizar con una antelación de 10 días como mínimo

11. Permiso sin sueldo en circunstancias imprevisibles

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de permisos sin sueldo por causas imprevisibles relacionadas con el cuidado de menores o personas dependientes, no siendo en tales casos exigible el preaviso necesario en caso de permisos por causas previsibles.

8. ROPA DE TRABAJO

Se entregarán 3 prendas de trabajo al año

Las mujeres trabajadoras tendrán su ropa de trabajo específica, que será adecuada y no sexista. Estará prohibido entregar a las mujeres buzos masculinos, salvo decisión expresa de la trabajadora.

10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Las categorías existentes y definidas a partir del art 6.1 del Convenio sectorial (2009-2011) se tendrán que actualizar y desarrollar para adaptarse mejor a los puestos de trabajo existentes en las empresas del sector en Bizkaia.

En cualquier caso, se excluirán las categorías más bajas existentes en el Convenio, y todas las que sean auxiliares y ayudantes

Se plantea a su vez, la incorporación de una regulación de promociones internas cuando surja cualquier vacantes en las empresas. La prioridad a la hora de acceder a un puesto superior mediante promoción interna la tendrán las personas trabajadoras de las empresas

10. VIDEOVIGILANCIA:

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:26
SARRFRA 10 691 FNTRADA

Se limitará el uso de la videovigilancia, de tal manera que los dispositivos de grabación deberán instalarse únicamente en los lugares acordados con la representación legal de las personas trabajadoras. Queda terminantemente prohibida la instalación de tales dispositivos en espacios de descanso o vestuarios.

11. TRABAJO A DISTANCIA/TELETRABAJO

Porcentaje de jornada en teletrabajo

El régimen legal del trabajo a distancia -Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, y demás normativa sobre la materia- será de aplicación a toda persona trabajadora que realice parte de su jornada a distancia, a pesar de que el porcentaje de jornada prestado de tal manera sea inferior al establecido legalmente para considerarlo prestado "con carácter regular".

Teléfonos móviles

Las empresas facilitarán un teléfono móvil a todas aquellas personas trabajadoras que presten servicios en régimen de teletrabajo. El número de teléfono de tales terminales será facilitado por las empresas a la representación de las personas trabajadoras a los efectos de poder informarles sobre cuestiones sindicales, la marcha de la negociación colectiva o las relaciones laborales en la empresa.

Cobertura de gastos

Sin perjuicio del deber de las empresas de cubrir el gasto de los elementos materiales que resulten necesarios para el desempeño efectivo del trabajo a distancia (ordenador, impresora, teléfono móvil, etc.), deberán asimismo abonar a la persona trabajadora que preste servicio en régimen de teletrabajo la cantidad de 150 euros mensuales para sufragar los gastos de difícil cuantificación que dicha modalidad de trabajo a distancia genera (electricidad, conexión a internet, etc.). Dicha cantidad se entenderá sin perjuicio de que por tales conceptos pudiera acreditarse un gasto superior.

Derecho al teletrabajo

Toda persona trabajadora tendrá derecho al trabajo a distancia, siempre y cuando las funciones que se desarrollen sean susceptibles de ser desarrolladas, incluso parcialmente, en tal modalidad.

Reversibilidad

El ejercicio de la reversibilidad del trabajo a distancia al trabajo presencial y viceversa será opcional para la persona trabajadora. Cuando, por razones debidamente justificadas, no fuera

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:26
SARRERA 10.691 ENTRADA

posible ejercer la reversibilidad por todas aquellas personas trabajadoras que lo pretendieran, tendrán preferencia aquéllas que tengan una mayor antigüedad en la empresa. Dicha preferencia se aplicará sin perjuicio de lo establecido en el art. 8 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Correo electrónico y panel virtual

Las empresas deberán poner en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras el correo electrónico de la plantilla (en especial la de aquellas personas que prestan trabajo a distancia) y crear un panel o tablón de anuncios virtual en el que la representación de las personas trabajadoras puedan colgar contenidos y al que puedan acceder todas las personas trabajadora de la empresa.

Horas de visita

Los/as representantes de las personas trabajadoras dispondrán de 16 horas mensuales extra para visitar a aquellas personas trabajadoras que presten su trabajo a distancia y que, con carácter previo, autoricen estas visitas. La empresa no será informada sobre la identidad de las personas trabajadoras que sean visitadas.

Formación en teletrabajo

La empresa deberá proporcionar la formación necesaria – no menos de 8 horas- para que las personas trabajadoras que presten trabajo a distancia puedan desarrollar su trabajo de manera adecuada. La referida formación no podrá suponer gasto alguno para la persona trabajadora y las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivo a todos los efectos.

Riesgos psicosociales asociados al trabajo a distancia

Deberá llevarse a cabo un estudio cada 2 años en materia de riesgos psicosociales para la detección de situaciones de violencia machista en el ámbito específico del trabajo a distancia.

12. SEGUROS DE VIDA

El importe del seguro señalado en el art. 9.8 aumentará su valor hasta los 40.000 euros

13. CONTRATO DE RELEVO

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos exigidos en el momento de producirse la posibilidad legal de acceder a la jubilación parcial tendrán derecho a acceder a la misma, debiendo la empresa suscribir simultáneamente un contrato de

relevo a jornada completa y por tiempo indefinido, produciéndose una reducción del 75% de la jornada de la persona trabajadora relevada.

14. PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

1. Acuerdo necesario

La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de las empresas y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

2. Planes de igualdad. Acciones especiales adecuadas a centros de trabajo

Sin perjuicio de la inclusión de la totalidad de las empresas en los Planes de igualdad, deberán negociarse y establecerse acciones especiales adecuadas a los centros de trabajo cuya representación legal de las personas trabajadoras, por mayoría, así lo decida. En tales casos, se crearán comisiones negociadoras específicas en cada centro de trabajo, que deberán realizar diagnósticos negociados a nivel de tales centros de trabajo siguiendo los criterios establecidos en el Anexo del RD 901/2020, así como definir y establecer las acciones específicas que respondan a los diagnósticos de cada centro de trabajo.

3. Protocolo contra el acoso contra las mujeres. Se aportará Anexo

15. EUSKERA

Compromiso de negociar planes de euskera

Todas aquellas empresas de más de 30 personas trabajadoras deberán negociar un Plan de Euskera. Dichos Planes deberán estar aprobado en el plazo improrrogable de 6 meses desde la firma del presente Convenio. Para ello, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estarán obligadas a facilitar a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 3 meses desde que sea solicitada la siguiente información, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación y necesidades de la empresa desde la perspectiva del euskera:

- ✕ Criterios de uso del euskera (si los hubiere)
- ✕ Criterios sobre el conocimiento del euskera en materia de contratación.
- ✕ Existencia o no de perfiles lingüísticos asignados a puestos de trabajo.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:26
SARRERA 10.691 ENTRADA

- ✂ Nivel de conocimiento del euskera en la plantilla y en la dirección de la empresa.
- ✂ Existencia o no de algún itinerario plan formativo para el aprendizaje del euskera.
- ✂ Fomento y uso del euskera por parte de la empresa (software, rotulación, materiales, nóminas, comunicaciones, impresos, formación...).
- ✂ Nivel o frecuencia del uso del euskera en reuniones, posibilidad de la plantilla de comunicarse en euskera con la dirección de la empresa.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:26
SARRERA 10.691 ENTRADA

Compromiso de constituir la Comisión de Euskera.

Para la elaboración del diagnóstico en el sector se deberá constituirse una Comisión de Euskera, compuesta de manera paritaria entre la patronal y representantes de los sindicatos representados en la presente Mesa Negociadora.

Compromiso de que la empresa realizará el proceso para la obtención del Certificado Bai euskarari.

Las empresas se comprometen a realizar el proceso y cumplir con los requisitos necesarios para la obtención del Certificado Bai euskarari.

Fomento del uso del euskera

Las empresas deberán garantizar:

- La identificación visual de personas trabajadoras que hablan euskera o tienen un nivel de comprensión suficiente.
- Recoger el idioma de uso preferente de todo el personal.
- La efectiva implantación del euskera técnico (formación, diccionarios, impresos y demás material necesario) en los procesos relacionados con el trabajo.
- La posibilidad de trabajar en euskera en todo recurso ofrecido para el trabajo (software, procedimientos, documentación, etc.).
- La posibilidad de toda persona de relacionarse con la empresa íntegramente en euskera.
- Que toda relación con cualquier empresa contratista o subcontratista pueda realizarse en euskera.
- Que la relación con los sindicatos pueda desarrollarse íntegramente en euskera.

Imagen corporativa de la entidad, paisaje lingüístico e información interna

Las empresas deberán garantizar que:

- Todos los carteles y elementos en el paisaje lingüístico estarán en euskera.
Cuando se utilicen dos o más lenguas, se dará un tratamiento formal preferente al euskera.
- Toda la documentación interna estará disponible en euskera (convenio colectivo; contratos de trabajo; nóminas; plantilla y sección a cumplimentar por la entidad; finiquito; normativa interna; notas internas -circulares, notificaciones, convocatorias de reuniones-; órdenes del día de las reuniones; planes de acogida; cheques; etc).
- Etiquetas de productos, catálogos de productos y servicios y anuncios generales de marca específica:
 - Si son creadas por la entidad, deben estar en euskera.
 - Si son recibidas de fuera y no están en euskera, se solicitará a los proveedores que las envíen en euskera.
 - La rotulación de las máquinas y los rótulos de seguridad también estarán en euskera. Los proveedores deben garantizar esta posibilidad; en caso contrario, serán la propia organización la que los coloque en euskera.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:26
SARRERA 10.691 ENTRADA

16. DERECHOS SINDICALES

Referido al artículo 10

40 horas sindicales para Delegadxs miembros de Comité de empresa

30 horas para Delegadxs de Personal

En ambas situaciones derecho de acumular las horas sindicales

Delegadx sindical: el mínimo de plantilla se rebaja a 30 trabajadorxs. Crédito mensual de 30horas

Asambleas retribuidas

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 2 asambleas y 6 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o delegados/as de personal, a su iniciativa, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical del centro de trabajo, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 2 asambleas y 6 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por la mayoría de la representación legal de trabajadores y trabajadoras directamente por petición formulada por un tercio de las personas trabajadoras de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección del centro de trabajo.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada centro de trabajo.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:26
SARRERA 10.691 ENTRADA

Anexo 1: Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo: criterios generales a seguir

Ámbito de aplicación:

- El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector.
- El presente protocolo será de aplicación a toda persona y entidad que preste sus servicios dentro de cada empresa, incluidas las personas trabajadoras contratadas por subcontratación y ETT, así como las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.
- Si el acoso se produjera fuera de la dirección de la empresa, ésta deberá ponerse en contacto con la entidad correspondiente para que resuelva el problema y adopte las medidas oportunas (preventivas, cautelares, disciplinarias, etc.). La empresa principal advertirá a la entidad de la posible extinción de la relación comercial entre empresas en caso de incumplimiento de las obligaciones mencionadas.

Régimen disciplinario:

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por identidad de género y por orientación sexual se considerarán infracciones graves o muy graves.

Prevención y sensibilización:

- Se informará obligatoriamente a todo el personal de la empresa del protocolo, así como de los medios, procedimientos y medios de denuncia.

- Se realizará anualmente a todo el personal de la empresa un test psico social para analizar posibles riesgos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este test se realizará mediante un organismo externo.
- Se garantizará la sensibilización de todo el personal contra la violencia machista y la LGTBIfobia, mediante la formación continuada de todo el personal en estos temas. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivas.
- Las personas que atiendan de alguna manera los casos de acoso (recibiendo denuncias, haciendo labores de acompañamiento, etc.) recibirán formación especializada en este tipo de acoso, incluida la representación legal de las personas trabajadoras. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivas.

Denuncia y procedimiento:

Recepción de denuncias:

- Cualquier personas trabajadoras, representante de la plantilla o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.
- Se constituirá un grupo de trabajo cuya función será la recepción de las denuncias. La composición de este grupo se acordará entre la empresa y la RLT. Para la composición de este grupo de trabajo se priorizará a las mujeres.
- La empresa garantizará que el grupo responsable de la recogida de denuncias reciba formación especializada en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual (esta formación se realizará dentro del horario laboral).
- Se informará a la totalidad de la plantilla de la identidad de las personas del equipo responsable de la recepción de las denuncias.
- Desde la fecha de registro de la denuncia hasta la resolución, la persona presuntamente acosada tendrá derecho a un permiso retribuido para ausentarse del trabajo, percibiendo el 100% del salario mientras dure el permiso.

Investigación de los hechos:

- Se protegerá y garantizará en todo momento la confidencialidad de las personas implicadas en el proceso.
- Las personas y órganos encargados de la recogida e investigación de las denuncias partirán de la credibilidad de la persona denunciante.
- El grupo de trabajo encargado de recepcionar la denuncia deberá investigar los hechos, y en el plazo de 10 días deberán remitir a la Dirección de la empresa un informe en el que se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:27
SARRERA 10.691 ENTRADA

consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas disciplinarias, medidas de protección, etc.)

- Si cualquier miembro del equipo lo solicitara, la empresa deberá contratar a una persona o asesoría externa experta en la materia en el plazo de 5 días. De ser así, esta asesoría externa deberá investigar los hechos y elaborar un informe en 10 días. En dicho informe se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas disciplinarias, medidas de protección, etc.). Dicho informe se remitirá tanto al equipo de trabajo que recoja las denuncias como a la dirección de la empresa.

- A petición de cualquier persona del equipo, se procederá a la denuncia del incidente en la inspección de trabajo.

Resolución:

- En base al informe de conclusiones, la dirección de la empresa establecerá las medidas de protección, cautela, disciplina u otras que procedan.

- En ningún caso las medidas tomadas podrán implicar efectos adversos para la persona afectada. Por el contrario, en la aplicación de medidas se deberá priorizar y garantizar la protección y bienestar de la persona agredida.

- La dirección de la empresa deberá establecer medidas de sensibilización y prevención para evitar que la situación se repita.

- En todas las empresas en las que se active el protocolo, se deberá realizar un estudio de riesgos psicosociales.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:27
SARRERA 10.691 ENTRADA

BAGARA

Egitetako beste modu bat - Un sindicalismo diferente

BIZKAIKO GRAFIKAGINTZA HITZARMENA

LABen plataforma

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:27
SARRERA 10.692 ENTRADA



BIZKAIKO GRAFIKAGINTZA 2023-2024 hitzarmenerako plataforma

Indarraldia 2023-2024, aurreraeragin mugagabea

Soldata-igoerak.

2012,2013,2014,2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 eta 2022 urteetako KPIak batuta 2022ra arte argitaratutako azken taulen eguneratzea. KPI negatiboa izan den urteetan 0 gisa zenbatuko da.

Atzerapenak akordio hau argitaratu eta bi hilabetera ordainduko dira.

2023. urterako igoera: 2022ko KPI +1,5

2024. urterako igoera: 2023. urteko KPI + 2,5

Lanaldia

2023. urterako lanaldia 1706 ordukoa izango da.

2024tik aurrera lanaldia 1.682 ordukoa izango da.

34.2 artikuluan adierazitako ondorioetarako, adosten da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin.

Hitzarmeneko paragrafo hauek ezabatzea:

~~Enpresek, beren beharren arabera, eta langileei eta eraginpeko pertsonari gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazita, lanaldia luzatu ahal izango diete langileei, eta luzapen hori lanaldi arrunta izango da.~~

~~Lanaldi arrunt gisa gehienez ere eguneko ordu eta erdiko orduak izango dira, beren oniko lanaldia gainditzen dutenak baino gehiago. Ordu horiek ezin izango dira lanaldi arrunteko 46 orduak baino gehiago izan asteko zenbaketan, eta, nolana ere, ezingo dira inoiz 1706 ordu baino gehiago izan urteko zenbaketan. Muga hori gainditzen dutenak aparteko ordutzat hartuko dira, eta, beraz, borondatezkoak.~~

~~Lanaldia luzatzeak ez du eraginik izango lan egutegian, eta ezingo du 80 ordutik gorakoa izan urteko zenbaketan.~~

~~Lanaldia luzatzeko betebeharretik salbuetsita daude 18 urtetik beherako pertsonak eta haurdun dauden emakumeak.~~

~~Sistema hori, eraginpeko langileekin kontrakerik hitzartu ezean, ez zaie aplikatuko txandaka lan egiten duten langileei eta gutxienez zortzi orduko lanaldi jarraituan daudenei. Sistema hori txikiagoa bada, ezin izango da jarraian 8 ordutik gorakoa izan.~~

~~Ohikoak izan arren, ohiko orduak gainditzen dituzten orduak aldi berean eta lanaldi osoen arabera hartuko dira, eta kontrakea itundu ezean, langileak lanaldia luzatzeagatik lanaldi osoa edo lanaldi osoak hartu eta hurrengo hilabeteko ostiral batean edo batzuetan hartuko dira. Langileak ez du kalterik jasango bere egituran eta soldata sortzapenetan.~~

Gehienez 226 lanaldi arrunt eta oso egingo dira urtero.

Oporrak

Oporrak urte naturalean hartu beharko direla eta bajen ondorioz oporrak galduko dituzula ezartzen duten paragrafoak ezabatzea.

Kategoriak

1,47ko desagerpena

Makinak egokitzea hitzarmenean

Hitzarmenean islatutako makinak eguneratzeko batzorde bat sortzea. Batzorde hori akordio hau argitaratu eta hiru hilabetera sortuko da.

Ordaindutako lizentziak

Jarraian jasotzen diren lizentziak lehenengo lanegunean hasiko dira, lehenengo eguna laneguna ez bada. Lizentzien aldia zenbatzeko, lanegunak hartuko dira kontuan (ez atsedenaldiak eta jaiegunak), ezkontzagaritako lizentzia izan ezik.

Lizentziak lankidearekin parekatzea, betiere gutxienez 6 hilabeteko bizikidetzatza egiaztatzen bada.

Langileen Estatutuan arautzen diren eta hemen berariaz jasota ez dauden kasu guztiak hitzarmen honetan aplikatuko dira, betiere lizentzien atalean jasotako aginduak beharrezko eskubide minimokoak badira.

- Bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagarit, 5 egun
150 km baino gehiagoko desplazamendua egin behar bada, 2 egun gehiago.
Ordaindutako lizentzia horiez gain, 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar bada, ordaindu gabeko 20 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute.
- Bigarren mailarainoko ahaideen edo bizikideen istripugarit, gaixotasun larriagarit, ospitaleratzeagarit edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagarit, 5 egun. Kasu horretan, BOXean sartzea sartzen da, alta emanda edo etxean atsedean hartuta amaitu arren.
- Gaixotasun larriak irauten badu:
Lehenengo lizentzia amaitu eta segidako 20 egun igaro ondoren, ordaindutako 4 eguneko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, ezkontideari edo bizikideari, gurasoei, seme-alabei, anai-arrebei eta bilobei, aitona-amonen hiru egun dagokienez.
Ordaindu gabeko lizentziak hartzeko eskubidea izango du, baldin eta aurreko lizentzia amaitu zenetik 20 egun jarraian igaro badira.
- Odol-ahaidetasunezko lehen mailarainoko ahaideen onkologia-tratamenduetarako, behar den denboran, tratamendu- edo kontsulta-ordutegia eta lana bat datozenean.
- Guraso bakarreko familien amatasun- edo aitatasun-baimena 4 aste gehiagoz luzatuko da.

- Adingabea medikuarengana eta espezialistarengana laguntzeagatik behar den denbora.
- 24 ordu ezkontideari, aitari edo amari, medikuaren kontsultara laguntzeko, baldin eta, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik, beren kabuz moldatu ezin badira.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:28
SARRERA 10.692 ENTRADA

Bularra emateko baimena

Hitzarmeneko azken bi paragrafoak ezabatzea

Lanaldia murriztea eta egokitzea adingabea edo handiagoa zaintzeagatik

12 urtetik beherako haur bat edo mendekotasuna duen lehen mailako senide bat ardurapean duten pertsonen lanaldia murrizteko edo/eta lanaldiaren banaketa egokitzeko eskubidea izango dute.

Telelana

Telelanerako sektorearen baldintzak arautzea

Lan-osasuna

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek ez dute Langileen Estatutuaren 20.4 artikuluan xedatutako kontrol-ahalmena erabiliko, eta ezingo dute aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langilearen osasuna kontrolatu eta egiaztatu. Edozein langilek izaera horretako edozein deialdiri uko egiten badio, hórrek ez dio inolako kalterik ekarriko ez bere eskubide ekonomikoei, ez bestelakoei.

Osasunaren zaintza

Enpresak bere zerbitzura dauden langileei bermatuko die haien osasun-egoera aldian-aldian zaintzea, lanari datxekion arriskuen arabera. Enpresak nahitaez eskaini beharko dizkie azterketa medikoak langileei, baina borondatezkoak izango dira langileentzat (Legean jasotako salbuespenak izan ezik).

Azterketa medikoetan, enpresak espirometria-proba bat bermatu behar die langileei, eta toxikotasun-aldaketak egiaztatu.

Euskara

50 langile baino gehiago dituzten enpresetan:

Euskara Batzorde bat sortuko da, langileen eta enpresaren ordezkariekin

Euskara-plana gauzatzeko prozesu planifikatu, arautu eta progresiboa eskainiko da.

50 langile baino gutxiagoko enpresetan euskarazko kanpo eta barne komunikazioan

urratsak emango dira

Langileek jasoko duten komunikazio guztiak gutxienez elebiduna izango da

Enpresaren komunikazioak (errotulazioak, oharrak...) euskaratzeko urratsak zehaztuko dira.

Langileen euskalduntzea sustatzeko neurriak

Enpresek % 100eko dirulaguntza emango diete langileei, lanorduetatik kanpo, eskoletara

Euskara

En las empresas con más de 50 personas trabajadoras:

Se constituirá una Comisión de euskara con la representación social y de la empresa
Se proporcionará un proceso planificado, regulado y progresivo de ejecución del plan de euskara

En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras se darán pasos en la comunicación externa e interna en euskara

Toda la comunicación que recibirá el personal será al menos bilingüe
Se definirán los pasos para traducir al euskara las comunicaciones de la empresa hacia el exterior (rotulaciones, avisos...)

Medidas para fomentar la euskaldunización en las personas trabajadoras

Las empresas subvencionarán al personal las clases de euskara, fuera de las horas de trabajo, al 100% previa justificación de la presencia a clase.

Normalización del Euskara
En todas las Empresas del sector

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:28
SARRERA 10.692 ENTRADA

Berdintasuna
Renovar protocolo

ETTs

Atendiendo y respetando las causas legales dispuestas y en concreto a fin de evitar posibles abusos que se puedan y entendiendo que se dispone de distintos mecanismos de contratación que cumplen con las exigencias del mercado de forma idónea, garantizando así el control directo y buen funcionamiento de la productividad se acuerda no acogerse a la contratación realizada a través de ETTs. Aquellas personas trabajadoras que actualmente se encuentren prestando servicios en la empresa a través de ETTs serán subrogadas por la empresa.

Subrogación

Ante la finalización de contrato mercantil o de adjudicación obligación de subrogación de las personas trabajadoras de la empresa saliente a la empresa entrante.

Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:28
SARRERA 10.692 ENTRADA

CONVENIO ARTES GRÁFICAS BIZKAIA

1. **(ART. 2.1) VIGENCIA Y DURACIÓN:** Desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2025.
2. **(ART.2.2)ULTRACTIVIDAD:** El presente Convenio quedará automáticamente denunciado con un mes de antelación a su vencimiento, comprometiéndose las partes a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de tres meses a contar desde la fiscalización del mismo. Una vez denunciado mantendrá su vigencia hasta que no sea sustituido por otro del mismo ámbito funcional personal y territorial.

3. (ARTÍCULO 6.1)CLASIFICACIONES

Eliminar categorías profesionales obsoletas y las referencias a las mismas y actualizar a nuevas profesiones.

4. INCREMENTOS SALARIALES: (art. 7.1)

- a. Actualización de tablas salariales del 2011 con la suma del IPC desde 2011 hasta el 2022. (siendo los negativos a 0)
- b. 2023 IPC + 2 (siendo los negativos a 0)
- c. 2024 IPC + 2 (siendo los negativos a 0)
- d. 2025 IPC + 2 (siendo los negativos a 0)

Actualización salarial de la hora extra.

5. (ART. 7.11) PAGA DE CONSTANCIA Y PERMANENCIA.

Para el año 2023 será de 350 euros. El resto de vigencia se actualizará de la misma manera que se establece para los incrementos salariales en el artículo 7.1. Además, esta paga no será absorbible.

6. (ART. 8.1) JORNADA LABORAL

- a. 2023:1690.5h
- b. 2024: 1682.75h
- c. 2025: 1675h

7. (ART. 9.1) CONTRATO RELEVO

Será de aplicación lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

8. (ART. 9.8) SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Importe actualizado a 23864 euros en 2023, 24000 en 2024.

9. (ART.12) PLUS RELEVO

Para el año 2023 3 euros por día trabajado. Este importe se actualizará en los años posteriores según los incrementos salariales indicados en el artículo 7.1.

10. (ART. 15) TRABAJO EN CONTINUO O "NON SOP" Será compensado con un plus cuya cantidad económica será un 20% del salario base.

11. (ART. 8.4) AUSENCIAS JUSTIFICADAS y RETRIBUIDAS.

*Se elimina "conviviendo con el trabajador o trabajadora".

*Se elimina "de la Seguridad Social" y se incluye médico público o privado siempre que la especialidad médica coincida con alguna recogida en la cartera de Osakidetza

*NUEVO: Dos días por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, al progenitor que no acredite los periodos de cotización necesarios para tener acceso a la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

*NUEVO: Doce horas anuales para acompañar a hijos o hijas menores de edad a consulta médica, así como a los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad mayores de edad dependientes o que precisen de ayuda.

*Los permisos retribuidos comenzaran a disfrutarse en el primer día laborable de la persona trabajadora a partir del hecho causante. En los ingresos de larga duración será la persona trabajadora quien decida el momento de disfrute de los días que le correspondieran.

*Acomodar el nacimiento, acogimiento...a legislación vigente.

*Se establecen 2 días de libre disposición que serán computables como jornada efectiva.

12. (ART 6.5.1) Eliminar la obligatoriedad de someterse a reconocimiento médico a las personas de nueva incorporación.

13. (ART 6.7) B1 MOVILIDAD GEOGRAFICA: Actualizar cuantías

14. (ART 6.3.3) LACTANCIA: Acomodar texto a ley incluyendo al padre.

15. Incluir registro diario de jornada, el trabajo a distancia (Teletrabajo)

16. (ART6.5.5)CONTRATOS: Actualizar a legislación vigente.

17. (ART. 6.2) IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION: Actualización de texto y adecuación de las nuevas definiciones legales (identidad sexual, expresión de genero, etc)
18. Crear una comisión de trabajo para revisar y modificar, si procede la nueva clasificación Profesional)
19. (ART 9.2) Actualizar edades
20. (ART 7.4) Actualizar porcentajes: El plus de toxicidad y penosidad serán el resultante de aplicar el 30% del salario convenio.
Las horas nocturnas tendrán una retribución específica incrementada en un 35% y de un 40% si además se efectúan en fin de semana o festivos.
21. SUBROGACION. Incluir clausula.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:23
SARRERA 10.690 ENTRADA



PLATAFORMA UGT CC AA.GG. BIZKAIA 2023

Vigencia

2023 2025

Jornada

A lo largo de la vigencia del convenio, se reducirá la jornada anual en 12 horas, quedando en 1702 horas para el 2023, 1698 horas para el 2024 y 1694 para el año 2025. El número máximo de jornadas de trabajo será de 220.

Incremento Salarial

Las tablas salariales de 2011 se actualizarán a fecha 31 de diciembre de 2022 con la suma de los IPCs correspondientes a los años en los que el Convenio Colectivo ha mantenido su vigencia prorrogada (2012 al 2022), que manteniendo el criterio de incremento sobre IPC del año anterior supone un 15,3%.

Sobre estas tablas actualizadas se aplicará para cada uno de los años de vigencia de convenio el siguiente incremento:

2023: IPC año anterior (5,7%)

2024: IPC año 2023 + 0,50%

2025: IPC año 2024 + 1%

Si en alguno de los años de vigencia del Convenio se produjese un IPC negativo, no se tendría en cuenta este valor para aplicar el incremento adicional, haciéndose a partir de cero.

Las tablas salariales están referenciadas a Salario, Antigüedad (5%), Tóxico y Penoso (20%), Nocturnidad (+25%), Horas Extraordinarias, Gratificaciones Extraordinarias y de Beneficios, Plus Relevé, Paga de Permanencia. Esta última no tendrá carácter absorbible.

Clasificación Profesional

Calificaciones comunes a todas las especialidades.

Al personal que opere máquinas principales con robot sustituto de operario/a, se le incrementará el escalón a los siguientes valores:

Oficial 1ª 1,90

Oficial 2ª 1,80

Oficial 3ª 1,70

La categoría mínima de un maquinista será de Oficial 3ª, en ningún caso podrá ser catalogado como Auxiliar de Taller.

Calificación Encuadernación

En Encuadernación Mecánica los maquinistas de máquina multifuncional de cosedora de hilo + alzadora tendrán los siguientes valores:

Oficial 1ª 1,70

Oficial 2ª 1,63

Oficial 3ª 1,55

Jubilación Parcial con Contrato de Relevo.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo podrán acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos en cada momento, debiendo las empresas pactar con la persona trabajadora la reducción de la jornada de trabajo conforme a lo regulado en la LGSS vigente y concertando simultáneamente un contrato de relevo con el objeto de sustituir la jornada de trabajo de la persona jubilada parcialmente.

La solicitud de jubilación parcial con contrato de relevo realizada por las personas trabajadoras serán de obligado cumplimiento para las empresas sin que puedan limitar el ejercicio de este derecho por causa alguna.

Desconexión Digital

Se establecerá en el ámbito de este Convenio Colectivo un protocolo que contemplará, entre otros aspectos, el derecho de desconexión digital, tanto en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia o en el domicilio de las personas trabajadoras, como aquellos en los que la prestación laboral exija disponibilidad o realización de guardias fuera del horario laboral, en el que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Teletrabajo.

Se regulará el derecho al teletrabajo de las personas trabajadoras en base a lo contemplado en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, definiendo los colectivos que por sus funciones laborales puedan acogerse a esta modalidad de prestación laboral. Dentro de esta regulación del teletrabajo se priorizará la voluntariedad de la persona trabajadora para acogerse a la misma, manteniendo los mismos derechos que hubiesen ostentado de haber desarrollado su actividad en el centro de trabajo. De igual manera, no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Además, las empresas estarán obligadas a suministrar a la persona trabajadora que ejerza este derecho los medios, equipos, herramientas, etc que sean necesarios para el desarrollo de trabajo a distancia, y correrán con los gastos en los que pueda incurrir por el hecho de prestar servicios bajo esta modalidad de trabajo.

Licencias Retribuidas.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

Del cónyuge, pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho), así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborables

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:29
SARRERA 10.693 ENTRADA

Por fallecimiento:

Del cónyuge, pareja de hecho y de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho): 3 días laborables.

Del resto de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, tendrá 2 días más adicionales.

En los supuestos de intervenciones quirúrgicas ambulatorias sin hospitalización que no precisan reposo domiciliario, pero en las que la persona intervenida sea un familiar de primer grado (padres/madres, suegros/as e hijos/as) que esté a cargo del trabajador/a y requiera una necesidad de acompañamiento por razones de edad o de discapacidad acreditadas, se concederá como permiso retribuido exclusivamente el día de la intervención.

- Cuando la persona trabajadora precise atención médica en consultorio de salud de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, por el tiempo necesario con la debida justificación.
- Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes en dichos centros.
- Un día **por** la boda de hijos/as, hermanos/as y padre/madre.

Para el resto de los supuestos de licencias retribuidas no contemplados en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto legalmente y en cada momento. A estos efectos se recuerda que el art. 37.3 del actual ET dispone las siguientes licencias:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de contemplada anteriormente se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:29
SARRFRA 10 693 ENTRADA

Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En los casos de hospitalización la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En los supuestos de permisos contemplados en este artículo, así como en los regulados legalmente, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas, del mismo o de distinto sexo, en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso será retribuido hasta 32 horas anuales.

El permiso para el cuidado del lactante podrá ser acumulado a razón de una hora por cada día hasta que el menor cumpla 9 meses.

Igualdad

Se creará un capítulo de igualdad cuyo objetivo general será establecer las directrices para eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector de Artes Gráficas de Bizkaia e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

De igual manera se desarrollará un protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo, y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, para el sector.

CONSEJO DE RELACIONES
LABORALES
LAN HARREMANEN
KONTSEILUA
04/07/2023 11:29
SARRERA 10.693 ENTRADA