

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 TERCERA SESIÓN

Día: Jueves, 27 de julio de 2023
Hora inicio: 10:00
Hora fin: 11:05
Lugar: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, Alda. Urquijo, 2, 3ª, Bilbao.

Asistentes:

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- ELA

- Mikel Etxebarria Campos
- Mikel Bilbao Mateos
- Iker Zabaleta Gomez
- Fernando Pinedo Ibarrondo

- LAB

- Iratxe Azkue Reñares
- Iñigo Iraguen Zabala
- Iñaki Gonzalez Moreno
- Unai Solozabal Gandiaga

- CCOO

- Laura Amorrortu Salguero
- Angel Rivas González

- UGT

- Jon Lombraña Rodríguez
- Francisco Javier Cano García
- José Luis García Martín

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

- ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS DE BIZKAIA

- Mikel Anderez Vélez
- Patricia Caro Gracia

SECRETARIA DE ACTAS

Leire Idirin Requeta (CRL)

Comienza la reunión con la intervención de la representación empresarial indicando que, dado que ha remitido su plataforma el 14 de julio de 2023, va a realizar una breve presentación y resumen de la misma. (Se adjunta al acta copia de la propuesta presentada por la Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia)

Respecto del porqué de esa propuesta, expone que llevan años con un convenio vigente del 2011, sin que se haya producido una negociación efectiva, lo que implica que tienen un convenio no actualizado y realidades muy distintas en las empresas del sector. En ese contexto, han tratado de recoger y plasmar en un documento las cuestiones comunes planteadas por las empresas, que son las siguientes:

- Vigencia: 2023-2026, con efectos desde la publicación del convenio, manteniendo la cláusula actual de ultraactividad, lo que supone llevar al convenio lo que establece la Ley.

- Incrementos salariales: A pesar de que, en la anterior reunión, atendiendo a que había distintas realidades, la Asociación empresarial planteó la posibilidad de hacer una diferenciación entre sectores, tras constatar que dentro de cada sector hay diferencias adicionales, han optado por no hacer distinciones y aplicar incrementos sobre las tablas actuales, con los siguientes porcentajes:

- 2023: 5% sobre la tabla de 2011.
- 2024: 2,5% sobre la tabla de 2023.
- 2025: 2% sobre la tabla de 2024.
- 2026: 1,5% sobre la tabla de 2025.

- Jornada y flexibilidad laborales: Plantea el mantenimiento de la jornada laboral actual de 1.706 horas y, considerando que las empresas deben de tener un instrumento de flexibilidad, propone que se pueda utilizar una "bolsa de horas" de hasta un máximo del 15% de la jornada anual, que permita una flexibilidad tanto al alza como a la baja.

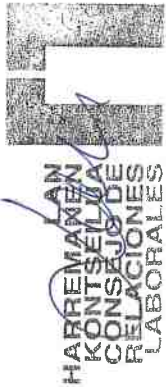
Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argitaletxeen Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko batzordea
Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia

- Señala que será necesario buscar una fórmula de absorción y compensación para quienes hayan aplicado incrementos sobre tablas o dispongan de salarios superiores a los del convenio colectivo.

Subraya la patronal que tanto la absorción y compensación, como la flexibilidad, son elementos fundamentales para la parte empresarial.

- Solicita modificar el modelo de cálculo de la antigüedad, topando la misma en 2 trienios y 3 quinquenios del 3% del salario base del año 2011, de manera que habría una tabla diferenciada de antigüedad calculada sobre la última tabla del convenio anterior.
- Clasificación profesional: Dado que se trata de una materia reservada al ámbito estatal, propone que se incorporen en el convenio los grupos y niveles profesionales regulados en el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, sin que la correspondiente adecuación suponga incrementos adicionales salariales.
- Complementos por IT: Plantea el mantenimiento del complemento de la prestación de IT por accidente laboral en los actuales términos, pero para los complementos de IT por contingencias comunes propone supeditarlos a un porcentaje de absentismo general en la empresa del 3% en el año natural anterior, de manera que, si se superara dicho porcentaje en un año, al siguiente no se complementarían las bajas de IT por enfermedad común.
- Propone suprimir el actual artículo 9.2 del convenio colectivo, relativo a los “premios por jubilación”, argumentando que se trata de una cuestión en desuso.
- Inaplicación del convenio: Se remite a lo recogido en el artículo 82.3 del ET.
- Plantea que habrá de realizarse una adecuación del convenio a lo recogido, en su caso, en el sectorial estatal respecto de aquellas materias del art. 84.4 del ET.
- También plantea la necesidad de adecuación del contenido del convenio a la normativa vigente y a la realidad de las empresas, teniendo en cuenta que el convenio anterior fue suscrito en el año 2010.
- Crédito sindical: Plantea una reducción del crédito sindical, ajustándolo a lo que marca la Ley, manteniendo la mejora de 15 a 20 horas para las empresas de hasta 100 trabajadores/as y eliminar delegados/as sindicales para empresas de más de 50 trabajadores/as, dejándolos a partir de los 250, como establece la Ley.
- Contrato por circunstancias de la producción: Plantea a la posibilidad de ampliar los 6 meses a 12 meses, permitida por la Ley.

Tras este breve resumen de la plataforma empresarial, toma la palabra ELA para señalar que ha tenido oportunidad de analizar la propuesta, ya que fue remitida con antelación. Considera que la vigencia planteada de 4 años es excesivamente larga. Cree que al apartado de la ultraactividad habría que darle otra redacción. Apunta que en el apartado de incrementos salariales no se recoge nada en relación con los atrasos, cuando debería haberlos. A partir de



ahí, subraya que el incremento acumulado para el periodo 2023-2026 sería del 11% y no se garantizaría el IPC. Ligando este punto con lo recogido en el punto 4 de la plataforma empresarial, ELA afirma que no va a aceptar una compensación y absorción en el sentido planteado por la Asociación empresarial. Tampoco va a aceptar la flexibilidad propuesta, alegando que es regresivo con lo que establece el convenio sectorial y además va más allá de lo recogido en el ET. Respecto de la antigüedad, ve elementos regresivos importantes, al igual que en las propuestas relativas al complemento por IT y crédito sindical. En cuanto a la inaplicación, ELA defiende que debería darse otra redacción a dicho apartado, para suprimir el arbitraje obligatorio, incluyendo en el mismo la referencia al ORPRICCE. En lo que se refiere a la prioridad aplicativa del ámbito estatal en determinadas materias, cree que, independientemente de lo que marque la Ley, el convenio actual está vigente y ha regulado las categorías profesionales de forma extensa, por lo que tanto los grupos profesionales como otras cuestiones, deberían debatirse y negociarse en este ámbito sectorial de Bizkaia. Como conclusión, indica que no ve en la plataforma empresarial avances, sino elementos de retroceso claros y añade que no se ha dado respuesta satisfactoria a los contenidos de mejora de derechos planteados por la parte social, por lo que no ve voluntad de negociar en la Asociación empresarial.

LAB, por su parte, manifiesta que también ha realizado una lectura de la plataforma empresarial y, en relación con la misma, señala que 4 años de vigencia, en estos momentos, le parecen demasiados. No entiende que los efectos del convenio se produzcan desde su publicación. Cree que el apartado relativo a la ultraactividad ha de modificarse, a los efectos de que quede claro que es indefinida. Respecto de los incrementos salariales, recuerda que en este sector no se han actualizado las tablas salariales desde el año 2012 hasta el 2022, por lo que la pérdida de poder adquisitivo de partida es importante y, además, las subidas ofrecidas por la patronal para los años de vigencia del convenio son insuficientes y no vinculadas al IPC. En cuanto a la jornada laboral anual, echa en falta que después de muchos años sin reducir la misma, no se haya propuesto una mejora al respecto sobre todo cuando la necesidad de reducir jornada está actualmente en el centro del debate. Pone de manifiesto que la flexibilidad del 15% de la jornada anual supondría 256 horas anuales y el establecimiento de jornadas semanales de hasta 50 horas. No se plantea la necesidad de modificar el articulado para recoger la compensación y absorción que plantea la patronal, indicando que la propuesta empresarial supone un retroceso. En el mismo sentido, entiende que la propuesta realizada en relación con la antigüedad, mediante su limitación en tiempo y cantidad, supone un empeoramiento de las condiciones del convenio actual. Respecto de la clasificación profesional, LAB entiende que es preciso hacer una revisión, sin que ésta deba implicar trasladar al convenio provincial lo recogido en el sectorial estatal, alegando que en otros convenios no se está procediendo de ese modo. Considera que limitar el complemento de IT por enfermedad común, vinculando esa limitación al absentismo, supone empeorar las condiciones recogidas en el convenio actual. En cuanto a la supresión del artículo 9.2 alegando la patronal que está en desuso, entiende que en la medida en la que no supone un problema en la práctica para las empresas, no estorba. Cree que debería de darse otra redacción a la regulación de la inaplicación, por entender que la propuesta no ofrece garantías suficientes. Considera que la propuesta planteada respecto del crédito sindical supone un retroceso en relación con el contenido del convenio actual y que aumentar el plazo hasta 12 meses de los contratos por circunstancias de la producción supone, igualmente, un empeoramiento de las condiciones actuales. Por todo lo expuesto, concluye que la plataforma presentada por la patronal supone retrocesos importantes respecto del convenio actual.

La Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia explica que ha puesto sobre la mesa las realidades y necesidades de las empresas y que ello responde a que llevan años sin convenio y su contenido debe adaptarse a la realidad actual, lo que considerando las propuestas sindicales posiblemente conlleve que la negociación sea complicada, como por otra parte ya se había advertido en la reunión anterior.



A continuación, toma la palabra UGT para indicar que, en su opinión, la parte social, al completo, va a coincidir en la valoración sobre la propuesta presentada hoy, añadiendo que se podría hacer una enmienda a la totalidad y que el único punto de acuerdo estaría en la actualización de determinados apartados para acomodarlos a la normativa vigente. Cree que la vigencia habrá de fijarse en función de las materias sobre las que se alcancen acuerdos y del contenido del Convenio. La ultraactividad habrá de ser indefinida tal y como marca actualmente la Ley. Refiere que la propuesta de incremento salarial obvia los atrasos y se centra en incrementos para los años de vigencia del convenio que no se ligan al IPC, por lo que es, en su opinión, absolutamente insuficiente al existir una considerable pérdida de poder adquisitivo. Para UGT es fundamental que el convenio recoja una reducción de la jornada laboral anual. La flexibilidad solicitada de hasta el 15% de la jornada anual, con hasta 50 horas semanales, le parece una barbaridad, ya que la Ley establece un 10% y nos podríamos encontrar empresas en las que el turno de trabajo de lunes a viernes sea de 10 horas. La propuesta de absorción y compensación, no la ve en los términos planteados por la patronal. El planteamiento de modificación de la regulación de la antigüedad supone un recorte en cantidad y un límite temporal. El complemento de IT por enfermedad común no considera que deba ir ligado al absentismo. Respecto de la inaplicación del convenio, opina que para remitirse a lo establecido en el ET no es necesario negociar nada y que pueden buscarse alternativas de redacción en otros convenios, a los que se remite. No está de acuerdo con minorar el crédito sindical y señala que, si se negoció en su día en los términos actuales, ello obedecería a determinados motivos. Finalmente considera que la posibilidad de incrementar de 6 a 12 meses la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción habrá de ser una cuestión para discutir. Como conclusión de lo expuesto, cree que la patronal ha incluido elementos regresivos en todos los puntos que ha planteado en su plataforma, lo que la convierte en inviable y opina que están los posicionamientos muy alejados, por lo que será necesario un acercamiento importante.

CCOO, por su parte, manifiesta que la patronal, entre las dos opciones posibles (hacer una propuesta de mínimos para facilitar el acuerdo o presentar una plataforma dejando al margen los atrasos y empeorando sustancialmente las condiciones económicas y las laborales recogidas en el convenio actual) ha optado por ésta última. La vigencia planteada le parece excesiva, si bien dependerá del contenido que se negocie. No obstante, señala que, con lo ofertado, se trata de una vigencia que ni siquiera procede valorar. Refiere que le ha sorprendido el hecho de que la propuesta empresarial no contenga nada en relación con los atrasos desde el 2012. En cuanto a la flexibilidad, indica que el porcentaje del 15% supera el recogido en el ET y que, en principio, no es una cuestión en la que tengan interés, dejando claro que, si finalmente se alcanzara algún acuerdo relativo a esta materia, éste necesariamente habrá de ser beneficioso para ambas partes. La propuesta planteada respecto de la absorción y compensación, no la ve en los términos redactados, si bien podría entenderse en casos muy concretos, como, por ejemplo, en los incrementos que se hayan realizado a cuenta de convenio. No está de acuerdo en topar la antigüedad y cree que han tomado como referencia el contenido

de algunas materias del convenio sectorial estatal para empeorar las condiciones del provincial. Respecto de la propuesta sobre el complemento de IT por contingencia común que hace la patronal, defiende mantenerlo en los términos actuales. No se debe penalizar la enfermedad, por entender que ello podría influir en la seguridad laboral. No comparte la propuesta de minoración de crédito sindical realizada por la Asociación empresarial. Defiende la ultraactividad indefinida. Echa en falta en la propuesta una minoración de la jornada laboral anual. Considera que hacer una adecuación del articulado a la normativa vigente será necesario y respecto de la clasificación profesional señala que el convenio actual está obsoleto por actividades/tareas que no se realizan y nuevas que no están incluidas y está de acuerdo en tomar como referencia lo recogido en el convenio sectorial estatal, en la medida en que es lo que marca la Ley. Para finalizar su intervención, CCOO recuerda que la Asociación empresarial invocó la buena voluntad en la negociación para la constitución de esta Mesa y cree que con la plataforma presentada no es coherente con las palabras manifestadas en sesiones anteriores. Entiende que la presentada hoy se trata de una primera propuesta que necesariamente habrá de modificar para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del sector.

La Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia, en alusión a lo manifestado por CCOO, aclara que no ha hablado de buena o mala voluntad en la negociación y que tiene la misma voluntad de llegar a un acuerdo que la que manifiesta la parte social. Pero lo que no puede hacer es perder de vista lo solicitado por las empresas. En ese sentido, y contestando también a lo manifestado por el resto de los sindicatos, expone que ha realizado el mismo ejercicio que la parte social, y ha puesto sobre la mesa las cuestiones que las empresas consideran importantes, al igual que los sindicatos han plasmado en sus plataformas las cuestiones que para las personas trabajadoras son relevantes, por lo que no entiende que la parte social cuestione el hecho de que la patronal ponga los intereses de las empresas sobre la mesa. Respecto de los contenidos, cree que será difícil llegar a acuerdos, a pesar de que algunos sindicatos hayan mostrado su disposición a negociar cuestiones como la ampliación a 12 meses del plazo máximo para los contratos por circunstancias de la producción y la bolsa de horas. En relación con esta última, la bolsa de horas explica que no se trata de ir más allá de lo que establece el ET, sino que éste fija el 10% en defecto de acuerdo entre las partes y recuerda que tienen en la actualidad una bolsa de 80 horas que afecta únicamente a una parte del sector, añadiendo además que el 15% recogido en su plataforma no supone una línea roja. Respecto de la absorción y compensación, defiende que para adecuarse al convenio debería de tenerse en cuenta la diferente situación de las empresas del sector.

Manifiesta la patronal que puede entender que cada parte tenga diferentes puntos de vista sobre las cuestiones concretas, como, por ejemplo, la jornada irregular, pero lo que percibe que les puede separar de un acuerdo es que una parte social mayoritaria crea que tiene capacidad de hacer propuestas defendiendo sus intereses y la parte empresarial no. Sostiene que o se cambia eso de base o no será posible un acercamiento. En cualquier caso, propone establecer un calendario de reuniones.

ELA se muestra conforme con el establecimiento de un calendario de reuniones, si bien indica que le gustaría saber qué opinan las empresas sobre el contenido de las plataformas sindicales presentadas. Entiende que con la presentación de la plataforma empresarial algunas de las cuestiones han quedado contestadas, pero otras muchas no, tales como la brecha salarial, calendario, vacaciones, salud laboral...

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

La Asociación empresarial contesta que la materia relativa a la prevención de riesgos laborales está regulada por Ley, si bien dará la contestación pertinente cuando toque tratar cada tema. Asimismo, señala que las 4 plataformas sindicales son muy distintas, siendo el planteamiento, en su conjunto, inasumible para las empresas.

ELA pregunta a la patronal si está dispuesta a hablar de todos los puntos recogidos en las plataformas sindicales, a lo que la Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia contesta que siempre y cuando la parte social esté también dispuesta a hablar de los puntos recogidos en la plataforma empresarial.

ELA manifiesta que, en su opinión, la patronal está ejerciendo un derecho de veto. Manifestación que no entiende ni comparte la representación empresarial, añadiendo que ELA en la reunión de hoy ha dicho que no a todo lo planteado por la patronal en su plataforma. No obstante, insiste en fijar un calendario de reuniones y avanzar en la negociación de contenidos.

ELA, no obstante, insiste en fijar el marco de la negociación, que entiende debería de contener más puntos que los recogidos en la plataforma empresarial.

La representación empresarial, por su parte, manifiesta que hoy ha presentado su plataforma y que dará la oportuna contestación sobre cada punto en el momento oportuno, en función como ha manifestado de la respuesta mayoritaria a sus peticiones de modificación del convenio.

A continuación, interviene LAB para manifestar que comparte la necesidad de establecer un calendario de reuniones y piensa que todas las partes tienen capacidad y derecho a poner sobre la mesa sus intereses y necesidades, por lo que aboga por tratar de evitar entrar en debates ideológicos que no facilitarían que se puedan alcanzar acuerdos. Asimismo, recuerda que LAB ya expuso la necesidad de que la negociación sea corta en el tiempo y les permita renovar el convenio actual, pero no a cualquier precio, sino mejorando, en todo caso, las condiciones de las personas trabajadoras. En ese sentido, se remite al contenido de su plataforma, que considera que es realista y afirma que la plataforma presentada hoy por la patronal supondría un empeoramiento de las condiciones de los y las trabajadoras del sector, insistiendo en que únicamente suscribirá el convenio si las mejoras que se recojan son satisfactorias para LAB.

La Asociación empresarial insiste en que es preciso que la parte social entienda que cuando la empresarial realiza propuestas, también lo hace con la finalidad de mejorar, lo que implica que habrá de hablarse sobre todo y no entiende que, sin escuchar siquiera los motivos de su propuesta, se le haya dicho que no. Afirma que intentará dar una respuesta a todas las plataformas sindicales presentadas, eso sí, sin perder de vista que hay un sindicato, ELA, que dispone de más del 52% de la representación social y que ya ha dicho no a todo, lo que reitera complica mucho la negociación. En cualquier caso, explica que cuando verbaliza que cree que la negociación será complicada, no se ha de interpretar, como hace la parte social, que no va a negociar, sino que en esta negociación cuestiones como la flexibilidad o la absorción y compensación van a ser cuestiones fundamentales para las empresas, más aún con un convenio que lleva sin firmarse desde el año 2011.

UGT manifiesta que está, también, de acuerdo con el establecimiento de un calendario de reuniones. No comparte el discurso, en su opinión, victimista de la patronal. Está dispuesta a

Bizkaiko Arte Grafikoen, horien Industria Laguntzaileen, Paper eta Kartoizko Manipulatuen eta Argialetxeen 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

negociar y negociar es hablar de todo, pero hay ciertas materias que ya las considera negociadas. Si bien apunta que algunas cuestiones no las va a entender, como querer dejar al margen los atrasos.

La Asociación de Artes Gráficas de Bizkaia niega que su discurso sea en absoluto victimista y afirma que no se opone a la crítica. Defiende que lo expuesto refleja, simplemente, la realidad y cree que la parte social no va a entrar a negociar sobre lo planteado por las empresas, lo que no va a impedir en que por parte de las empresas se insista en ello.

Antes de finalizar la sesión ambas partes han acordado establecer un calendario de sesiones negociadoras que tendrán lugar los días **11 de septiembre, lunes, y 4 de octubre de 2023, miércoles, ambos 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

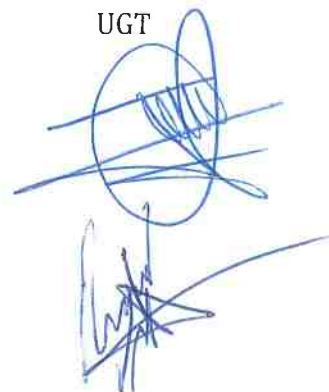


LAB



CCOO

UGT






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

Anexo informativo sobre la Protección de Datos

Persona responsable del tratamiento de sus datos

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en protección de datos de carácter personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad del Consejo de Relaciones Laborales / Lan HarremanenKontseilua (en adelante, CRL) con domicilio social sito en Alameda Urquijo, 2 - 3ª 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 archivo de documentación en el registro único, y acceso posterior.
- La entrega de actas a los miembros de las comisiones y a la autoridad laboral correspondiente.
- El registro del convenio colectivo en el sistema de la autoridad laboral correspondiente.
- La entrega de la certificación del acta de la comisión paritaria a la persona u organización solicitante.

Tipos de datos

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

Procedencia de los datos

La procedencia de los datos contemplados en el tratamiento objeto del presente documento es la propia persona interesada o su representante legal, considerando las personas jurídicas o físicas que actúen en su nombre. Cuando nos entregan los datos garantizan que están habilitados/as para facilitar la información; que ésta es cierta, veraz, exacta y actualizada; y que no conlleva una suplantación de identidad.

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

Legitimación para el tratamiento de sus datos

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

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

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

Plazos de conservación de sus datos

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

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

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>



PROPUESTA EMPRESARIAL CONVENIO PROVINCIAL DE ARTES GRÁFICAS:

Sin perjuicio de un mayor desarrollo y concreción de las materias tratadas a medida que vaya avanzando la negociación, para la ASOCIACION DE ARTES GRÁFICAS DE BIZKAIA (CEBEK) resulta necesario modificar el convenio colectivo 2009-2011 al menos en las siguientes materias:

1. VIGENCIA:

1.1 2023-2026, con efectos desde la publicación del convenio colectivo.

1.2 Mantenimiento de la cláusula actual de ultraactividad.

2. INCREMENTOS:

Se propone:

2023. 5,00% sobre la tabla del 2011.

2024. 2,50% sobre la tabla del 2023

2025. 2,00% sobre la tabla del 2024.

2026. 1,50% sobre la tabla del 2025.

3. JORNADA Y FLEXIBILIDAD LABORALES:

3.1 Mantenimiento de la duración de la jornada laboral actual (1.706 horas).

3.2 Sin perjuicio de la posibilidad de negociar otros instrumentos de flexibilidad y respetando siempre el número de horas laborales anuales (1.706 horas), proponemos que la Dirección de la Empresa pueda utilizar durante el ejercicio hasta un máximo del 15% de la jornada anual establecida en el convenio ("**bolsa de horas**") para realizar cambios sobre la distribución inicialmente fijada en el calendario laboral al inicio del ejercicio.

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

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

3.5 Deberá además preavisarse del uso de la bolsa a la persona trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET (con 5 días de antelación y con respeto de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente). En cualquier caso, si no fuera posible preavisar con dicha antelación también se podrá utilizar la bolsa de horas, aunque en este caso será voluntario para la persona.



**PROPUESTA ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL**

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

4. ABSORCION Y COMPENSACIÓN:

El convenio debe recoger expresamente la posibilidad de las empresas de absorber y compensar con aquellos salarios superiores al convenio colectivo que se perciban, independientemente de su denominación; bien a través de anticipos a cuenta convenio, pluses voluntarios, mayores cuantías integradas directamente en el salario base, etc.

Ello implica la sustitución del actual CAPITULO III del convenio por un único artículo que establezca que:

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

5. ANTIGÜEDAD:

5.1 Proponemos topar la antigüedad en 2 trienios y 3 quinquenios del 3% del salario base del año 2011 (es decir, sin aplicar en la tabla de antigüedad los incrementos del punto 2). En cualquier caso, el computo se haría según dispone el convenio actual teniendo en cuenta todos los servicios prestados para la empresa.

5.2 Aquellas personas con más de 21 años de antigüedad por tanto ya no devengarían más antigüedad y el resto de las personas trabajadoras devengarían los tramos de antigüedad que les resten hasta completar la antigüedad máxima de 2 trienios y 3 quinquenios según las tablas de antigüedad (en su importe de 2011).

6. CLASIFICACION PROFESIONAL:

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



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

7. BAJAS IT:

Se propone mantener el complemento de la prestación de IT por accidente laboral en los términos actuales, pero en el caso de los complementos de IT sobre la prestación por contingencias comunes supeditarlos al porcentaje de absentismo general de la empresa, de forma que, si en el año natural el número de ausencias por contingencias comunes de la plantilla es igual o superior al 3%, al año siguiente la empresa no tendrá que complementar los procesos de incapacidad temporal por contingencia común durante dicho año. Y solo los volverá a complementar cuando este porcentaje de absentismo sea inferior al 3%.

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

9. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

Conforme al artículo 82.3 del ET.

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

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

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

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

11.2 Por resultar su contenido obsoleto y no aplicarse en las empresas; como por ejemplo el artículo 5.1 respecto de definiciones de actividad optima,

**PROPUESTA ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL**

normal, etc. Es solo un ejemplo, pero hay hacer una relectura del convenio en este sentido.

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

12. CREDITO SINDICAL (actual art.10 del convenio):

12.1 Establecimiento de un nuevo crédito horario ara las Personas delegadas de personal:

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

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

13. CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

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