

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 NOVENA SESIÓN

Día: Jueves, 22 de febrero de 2024
Hora inicio: 11:00
Hora fin: 11:50
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
- Sergio Rámila Sanchez

Al inicio de la sesión toma la palabra ELA para recordar que en la reunión anterior la representación empresarial se comprometió a hablar con las empresas y quiere saber si lo ha hecho.

- LAB

- Tamara Martín Bernal
- Iñigo Iraguen Zabala
- Jose María Tellería Duñabeitia
- Iñaki Gonzalez Moreno
- Unai Solozabal Gandiaga
- Markel Iturrate Galduroz

La patronal ha contestado afirmativamente, para a continuación reiterar la necesidad de flexibilidad en todo el sector sin necesidad de acuerdo y, respecto del movimiento realizado por ELA en la anterior reunión sobre la posibilidad de compensación y absorción, señalar que, de las matizaciones incorporadas por dicha organización sindical al acta, cabe deducir que se refiere únicamente a los atrasos. Por lo que, sobre esto último, le gustaría aclarar algunas cuestiones, afirmando que en todo caso la compensación y absorción sería total y tanto para atrasos como para la actualización de tablas salariales y se remite a la cláusula de compensación y absorción de su plataforma, que además ha sido firmada por estas organizaciones sindicales en otros convenios sectoriales de Bizkaia. Defendiendo que tiene que ser así, por cuanto llevamos más de 13 años sin convenio.

- CCOO

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

- UGT

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

Por tanto, entiende la patronal que la compensación y absorción debe de darse tanto respecto de los atrasos, como respecto de la actualización de tablas, teniendo en cuenta todos los conceptos que se estén abonando (no sólo los identificados como "a cuenta de convenio"), con independencia de su naturaleza y nomenclatura. Y es por ello que apuntaba la patronal en la sesión anterior que la aceptación por parte de ELA de la compensación y absorción en esos términos resulta contradictoria con la solicitud de incrementos sobre salarios reales contenida en su plataforma, reiterando su voluntad para negociar, partiendo de la compensación y absorción de su plataforma, y de la necesidad referenciada de flexibilidad en el sector sin acuerdo previo entre empresa y representación de las personas trabajadoras.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

- ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS DE BIZKAIA

- Patricia Caro Gracia

SECRETARIA DE ACTAS

Leire Idirin Requeta (CRL)

A continuación, la Asociación de Artes Gráficas ha entregado una nueva propuesta ya que su voluntad es tratar de alcanzar un acuerdo cuanto antes porque creo que ello es beneficioso tanto para las personas trabajadoras como para

las empresas, que se adjunta al acta, dándose por reproducida, facilitando alguna aclaración sobre determinados puntos. En ese sentido, indica que en el punto 2, relativo a la denuncia y ultraactividad, se mantiene la redacción del último convenio que conlleva la ultraactividad indefinida, aceptando una de

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

las pretensiones de las organizaciones sindicales. Respecto de la propuesta de incrementos salariales, actualizar las tablas del 2011 en un 9,50% (efectos desde el 1 del mes anterior al de publicación en el BOB), en 2025 un 2,50% sobre las tablas del 2024 y en 2026 un 1,50% sobre las tablas del 2025, es decir, que en apenas 10 meses las tablas estarían actualizadas en más de un 12% y expone que existe una gran diferencia entre las situaciones de las distintas empresas del sector, poniendo de manifiesto que con lo ofertado hoy algunas empresas podrían encontrarse en un aprieto. En relación con la jornada laboral, se remite a lo expuesto en reuniones anteriores, en el sentido de que la jornada laboral anual recogida en este convenio es de las más bajas de los convenios colectivos sectoriales de Bizkaia, pero a pesar de ello está dispuesta a reducirla en 2 horas en 2024 y otras 2 horas en 2025 (se mantiene en 2026 las mismas que en el 2025, es decir, 1702 h/año). En cuanto a la distribución irregular de la jornada, reduce su pretensión del 13% de las horas de la jornada anual y plantea una bolsa de horas de distribución irregular de 140 horas anuales para todo el sector. En relación con las vacaciones, propone adaptar su contenido a la legislación actual. Respecto de las IT por contingencia común, se vincula el complemento al absentismo máximo del 4% del colectivo del total de la plantilla, concretando lo que ha de considerarse a estos efectos como absentismo, en los mismos términos recogidos en otros convenios colectivos firmados por sindicatos que integran esta Mesa. Con relación a la utilización de ETTs (punto 13), plantea su limitación a 6 meses por persona, pero condicionado a la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción en los términos recogidos en el punto 17. En cuanto a los permisos, plantea una adecuación a la legalidad vigente, por entender que no se trata de una cuestión que vaya a condicionar un posible acuerdo. En el punto 15, sobre seguros de vida, se propone incrementar el importe de 19.000€ a 20.000€. Y en cuanto al crédito sindical, se remite a lo expuesto en reuniones anteriores. Para finalizar su exposición, la representación empresarial ha subrayado que este ofrecimiento supone un gran esfuerzo para muchas empresas.

A expensas de realizar un análisis más detallado del contenido del documento entregado, ELA ha mostrado su sorpresa por el movimiento, escaso e insuficiente, realizado por la patronal tras haber valorado ésta positivamente lo manifestado por ELA en la reunión anterior sobre compensación y absorción. En ese sentido, señala que, en cuanto a incrementos salariales, lo ofrecido hoy está muy cerca de la última propuesta realizada al respecto por la patronal, en la que no se garantiza la recuperación del poder adquisitivo perdido, ofreciendo incrementos inferiores al IPC y sin incluir atrasos. Ante dicha propuesta, considera ELA que es inaceptable el planteamiento compensación y absorción realizado por la patronal y ha señalado que el convenio ya contiene una previsión al respecto, que no está dispuesta a empeorar. Considera que la reducción de la jornada laboral ofertada es insuficiente y la propuesta sobre distribución irregular vuelve a tener elementos regresivos. Observa que se mantiene un planteamiento en cuanto a ITs que contiene recortes. Pone de manifiesto que en la cláusula de inaplicación del convenio no se ha incluido una mención expresa al ORPRICCE. Sí aprecia que se ha incluido una novedad respecto de la limitación de la utilización de ETTs para contrataciones, pero se condiciona a la ampliación del contrato por circunstancias de la producción. También observa que se ha incluido una pequeña mejora en la cuantía recogida en el apartado de seguros de vida. A pesar de lo cual, su valoración es que lo presentado hoy es muy pobre, mantiene los elementos regresivos y está muy lejos de lo que ELA considera que merece el sector.

En el mismo sentido y a falta de realizar un análisis más pormenorizado, LAB coincide con la valoración realizada por ELA y cree que, habiéndose producido un movimiento por la parte social en la reunión anterior para atender una de las preocupaciones señaladas por la patronal, ésta no ha realizado ningún gesto para atender alguna de las reivindicaciones clave de las organizaciones sindicales, como podría haber sido la inclusión de una referencia al IPC en los incrementos salariales. Considera que lo planteado respecto de la antigüedad supone un retroceso. En cuanto a la compensación y absorción, quiere revisar con detenimiento lo planteado por la patronal, pero intuye que no se corresponderá con la idea que sobre esta cuestión tienen los sindicatos. Y opina que la reducción de jornada propuesta es insuficiente, teniendo en cuenta que vía Ley está previsto que se aplique una reducción de jornada.

Respecto de esta última cuestión, la representación empresarial ha aclarado que lo que está previsto es que, por Ley, se reduzca la actual jornada máxima anual del Estatuto de los Trabajadores (1.826 horas);

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

a un número de horas que todavía sería superior a la del último convenio de artes gráficas Bizkaia (1706 h/año).

A lo que LAB ha contestado que lo que reivindica es que en estos momentos tienen una diferencia respecto del límite legal de aproximadamente 120 horas y que, tras el cambio legal que está previsto se produzca, pasarían a tener una diferencia de entre 10-20 horas. Es por ello que considera el ofrecimiento de una minoración de 4 horas en 3 años como insuficiente.

Para finalizar con su valoración, LAB ha manifestado que no considera posible, en estos momentos, contestar punto por punto, hasta poder leerla y analizarla, aunque si observa en todos los puntos que la patronal ha incorporado retrocesos respecto de lo que tienen reconocido por convenio, motivo por el cual no puede realizar una valoración positiva.

CCOO se ha sumado a lo manifestado por ELA y LAB. Cree que el incremento salarial ofrecido es insignificante y, además, se presenta acompañado de muchos recortes. Considera que el esfuerzo realizado por la patronal, en contestación al movimiento realizado por el sindicato mayoritario, ha sido muy escaso y no ve plasmada en esta plataforma la voluntad negociadora que la patronal afirma tener.

UGT, por su parte, coincide con el resto de los sindicatos en que el incremento salarial ofrecido resulta insuficiente, recordando que para el 2024 ha planteado un incremento del 9,5% (0,5% más que en la plataforma anterior) cuando la pérdida del poder adquisitivo con ese incremento rondaría el 12%. Y, en general, le parece que lo ofrecido en cada punto es del todo escaso, además de plantear una distribución de jornada irregular de más del 8% que considera excesiva. Respecto de la limitación de contrataciones a través de ETTs, cree que el planteamiento del límite de 6 meses por persona trabajadora supondría generar eventualidad y plantea que el límite de seis meses sea por puesto de trabajo, no por persona.

Con respecto a este último punto, la representación empresarial ha aclarado que se ha limitado a trasladar lo recogido en la plataforma del sindicato ELA.

Continuando con su intervención, UGT ha manifestado que le llama la atención el hecho de que la patronal plantee la necesidad de un acercamiento en materia de compensación y absorción y de flexibilidad, y no obstante, rechace todos los planteamientos que realiza la parte social con la intención, precisamente, de propiciar un acercamiento. Recuerda, asimismo, que en la última reunión, la patronal afirmó que tenía capacidad de movimiento en todos los puntos planteados y, sin embargo, esa capacidad no se ha plasmado en la propuesta presentada hoy, por lo que pide a ésta que haga un mayor esfuerzo, defendiendo que no se puede cargar la responsabilidad de la situación del sector sobre las personas trabajadoras.

La patronal ha recordado que las empresas compiten frente a otras que aplican tablas con salarios inferiores y con mayor jornada y con mayor flexibilidad. A lo que LAB ha contestado preguntando a la patronal si lo que pretende es tener un sector con trabajadores/as pobres. Respondiendo la patronal que no cree que se trate este de un sector en el que pueda considerarse que los/as trabajadores/as tengan la consideración de pobres, añadiendo que desde el último año de convenio ha habido en el sector incrementos por antigüedad y que su propuesta actual conlleva incrementar las últimas tablas en más de un 12% en apenas 10 meses.

ELA ha agradecido a la patronal que haya entregado su propuesta por escrito y ha señalado que, sin perjuicio de que tendrán que analizar su contenido más detenidamente, todos los sindicatos han realizado hoy una valoración negativa de la misma, por lo que anuncia que posiblemente comenzará un ciclo de movilizaciones en el sector.

La representación empresarial ha manifestado que entiende que cada parte ha de actuar con la responsabilidad que le corresponde y en lo que a ella le concierne, no firmará un convenio que suponga poner en peligro la supervivencia de las empresas y con ello, de los/as trabajadores/as.

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

Con esta intervención finaliza la sesión, en la que ambas partes acuerdan fijar tomo fecha para una próxima reunión el día **14 de marzo de 2024, jueves, a las 16:00 h.** en la sede del Consejo de Relaciones Laborales en Bilbao.

Las personas firmantes reconocen haber si-do 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

Handwritten signatures in blue ink for the following organizations: ELA, LAB, CCOO, and UGT. The signatures are arranged in columns corresponding to their respective labels. The ELA column contains two large, overlapping signatures. The LAB column contains three distinct signatures. The CCOO column contains one signature. The UGT column contains one large, circular signature.

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

Anexo informativo sobre la Protección de Datos

Persona responsable del tratamiento de sus datos

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

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

Finalidad del tratamiento de sus datos personales

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

La recepción de solicitudes.

La elaboración de convocatorias y actas.

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

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

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

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

Tipos de datos

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

Procedencia de los datos

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

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

Legitimación para el tratamiento de sus datos

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

En lo que respecta al mantenimiento de un registro único, éste se realiza con fines de archivo en interés público, en cumplimiento de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas, 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.

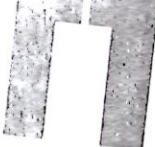
Derechos de la persona interesada

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>



LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



1. VIGENCIA:

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

2. DENUNCIA Y ULTRACTIVIDAD:

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

3. INCREMENTO SALARIAL:

Se establecen los siguientes incrementos salariales sobre las tablas de salario base:

Año 2024:

Se establece un **9,50%** sobre las tablas 2011, con efectos desde el día 1 del mes anterior al mes de publicación en el BOB.

Año 2025:

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

Año 2026

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

4. ANTIGÜEDAD:

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 **3**). En cualquier caso, el cómputo se haría según dispone el convenio actual teniendo en cuenta todos los servicios prestados para la empresa.

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).

5. 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

PROPUESTA 22.02.24 ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

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"

6. JORNADA LABORAL:

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

7. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

Respetando el número de horas laborales del año (ver apartado 6), la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo de 140 de la jornada anual establecida en el convenio ("*bolsa de horas*").

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

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

Deberá además preavisarse del uso de la bolsa a la persona trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 34 del ET (con 5 días de antelación y con respeto de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente). En cualquier caso, si no fuera posible preavisar con dicha antelación se podrá utilizar la bolsa de horas, aunque en este caso será voluntario para el trabajador/a.

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

8. VACACIONES:

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

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

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

**PROPUESTA 22.02.24 ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL**

Por el siguiente (adecuación a la ley):

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

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

9. REGISTRO HORARIO:

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

10. BAJAS IT:

a) *“Los/as trabajadores/as en situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a accidente laboral, percibirán con cargo a la Empresa un complemento que cubra cuando menos la diferencia entre las prestaciones económicas de la Entidad aseguradora y el 100% de la Base Reguladora del parte de % accidente, con exclusión de la parte correspondiente a las prorratas por pagas extraordinarias, ya que la parte excluida se abonará en el momento de devengo de las pagas.*

b) *Los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en su caso, con cargo a la empresa y por un periodo máximo de 12 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento a la prestación consistente en la diferencia entre la prestación de la SS y el 100% del salario convenio más la antigüedad. Para que este complemento tenga lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla durante el año anterior al del inicio de la IT, deberá ser igual o inferior al 4%.*

A dichos efectos, se entenderá como absentismo colectivo las bajas por enfermedad común, accidente no laboral, ausencias injustificadas y faltas de puntualidad.

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

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

12. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

Conforme al artículo 82.3 del ET.

13. UTILIZACIÓN DE ETTS:

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

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

14. PERMISOS:

Adecuar a la ley.

15. SEGURO COLECTIVO DE VIDA (art. 9.8):

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

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

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

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

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

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

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.

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

17. 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.

PROPUESTA 22.02.24 ASOCIACIÓN DE ARTES GRÁFICAS
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

18. 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.

19. 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"*.

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

- Por modificaciones legales que hayan operado desde el año de firma del convenio colectivo, que fue el 2010, eliminando aquellas referencias del convenio a normativas ya derogadas. Por ejemplo, el artículo 9.1 que se remite a la jubilación especial a los 64 años que ya no está vigente o el propio artículo 14, que según el propio convenio ya ha perdido vigencia.
- Por resultar su contenido obsoleto y no aplicarse en las empresas; como por ejemplo el artículo 5.1 respecto de definiciones de actividad óptima, normal, etc. Es solo un ejemplo, pero hay hacer una relectura del convenio en este sentido.
- Por cuestiones de propia legalidad, como, por ejemplo, las limitaciones a la contratación del art.6.4.