

PACTO DE EMPRESA - BZB – 21 de marzo de 2024

ARTICULO 1 Determinación de las partes.

El presente Pacto de Empresa se suscribe, por parte patronal, por la empresa Bizkaiko Zabor Berziklategia, S.L., y por la parte social por los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, representados por las delegadas de personal.

ARTICULO 2 Ámbito personal y funcional.

El presente Pacto de Empresa será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta y ordenes de la empresa Bizkaiko Zabor Berziklategia (en adelante BZB).

ARTICULO 3 Ámbito temporal

La vigencia del presente acuerdo se extenderá desde el 01.01.2024 hasta el 31.12.2025. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2024.

ARTICULO 4 Denuncia del Pacto de Empresa.

El Pacto de Empresa quedará automáticamente denunciado por cualquiera de las partes el día 31.12.2025 debiendo constituirse la nueva mesa de negociadora en el plazo de un mes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez concluido y denunciada la duración pactada, se mantendrá la vigencia del pacto durante 16 meses.

ARTICULO 5 Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Pacto de Empresa.

En consonancia con el artículo 82-3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Pacto de Empresa por parte de la empresa se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:


1º) 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 Pacto, 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.

2º) 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 pacto que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.


3º) 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 (BOPV 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." 

4º) Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras. 

ARTICULO 6 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41 E.T. necesitará del acuerdo previo de la representación de los trabajadores y trabajadoras. 

ARTICULO 7 Jornada Laboral

La jornada laboral fue de 1.712 horas de trabajo efectivo para el año 2023. Se mantiene ese horario, salvo que en la legislación vigente aplicable en cualquier momento de la duración de este pacto se establezca un número de horas inferior, en cuyo caso será de aplicación este último 

Se aplica una reducción de jornada los viernes en el turno de tarde, de forma que la jornada de lo tarde de los viernes finalizará a las 19 h. La reducción no se descuenta del sueldo, y las horas no serán reclamadas por la empresa.

Para el personal que trabaja en jornada partida, en horario de oficina o a dos relevos:

El horario para aplicar la reducción de jornada laboral acordada, se gestionará de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la dirección.

ARTICULO 8 Salario.

Se acuerda unas subidas salariales en todos los conceptos retributivos establecidos en el pacto de empresa, durante la vigencia de este pacto de empresa, según el siguiente detalle:

- se actualizará con el IPC en 2024, y con el IPC en 2025
- con carácter retroactivo al 1 de enero de 2024, se trasladarán 67'85€ del complemento salarial al salario base.

ARTICULO 9 Gratificación Extraordinaria voluntaria anual.

El abono por parte de la empresa a sus empleados de la denominada "gratificación extraordinaria voluntaria anual" y su importe serán decisión de la empresa no teniendo carácter consolidable.

La cantidad de que disponga la empresa para la referida gratificación se distribuirá entre los trabajadores de la plantilla, para todos por igual.

ARTICULO 10 Complemento de incapacidad temporal.

La empresa garantizará durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común y riesgo durante el embarazo, el 100% del salario bruto mensual a los trabajadores, durante un plazo máximo de 9 meses. En los casos de Accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa garantizará el 100% del salario bruto mensual durante un plazo máximo de 24 meses.

ARTICULO 11 Horas extraordinarias.

El abono o el disfrute por descanso equivalente de las horas extraordinarias del personal de BZB se realizarán de la siguiente manera:

En caso de que se opte por la opción de abonarlas, la compensación en metálico será:

},,, Precio de la hora extraordinaria en día laborable (de lunes a viernes): 18'77 euros.

},,, Precio hora extraordinaria nocturna: 25'07 euros.

},,, Precio de la hora extraordinaria en sábado, domingo y festivo: 25'07 euros.

},,, En caso de compensación por descanso:

},,, Una hora extraordinaria en día laborable (de lunes a viernes): Equivale a 1,5 horas de descanso.

},,, Una hora Extraordinaria nocturna: equivale 2 horas de descanso.

},,, Una hora extraordinaria en sábado, domingo o festivo: equivale a 2 horas de descanso.

Se aplicará el incremento del IPC de Bizkaia de los años 2024 y 2025

Las 8 horas que se trabajan el 30 de diciembre en el turno de noche se considerarán a efecto de cobro como festivas.

ARTICULO 12 Licencias y permisos.

Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera al extranjero, dispondrán de un total de 10 días, de los cuales cuatro serán retribuidos.

En el resto de licencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente aplicable en cualquier momento de la duración de este pacto de empresa.

Se dispondrá de 8 horas de libre disposición al año (mínimo de 1 hora, máximo de 4 por día)

ARTICULO 13 Ropa de trabajo.

Se proporcionará a los trabajadores equipos de trabajo adecuados para la labor a realizar. Se entregará ropa de invierno y de verano.

ARTICULO 14 Nóminas

Se entregarán a primeros de mes, antes del día 3 del mes siguiente a su devengo.

ARTICULO 15 Calendario laboral

Se presentará a la plantilla para su aprobación el calendario laboral del próximo año, antes de que finalice el año en curso.

ARTICULO 16 Condiciones más beneficiosas.

Si algún trabajador, a la entrada de la plantilla en vigor de este pacto de empresa, tuviese condiciones más beneficiosas a las aquí recogidas, se mantendrá en todos sus términos.

ARTICULO 17 Retribución de vacaciones

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc.). No se tendrá en cuenta el Plus Distancia o de Transporte.

ARTICULO 18 Fisioterapia.

La empresa abonará 40 € por sesión, siendo estas 12 sesiones al año y debiendo el trabajador o trabajadora presentar justificante de cada una de las sesiones que acuda y abonándosele la referida cantidad en la nómina del mes siguiente, con las cotizaciones y retenciones que marque la legislación vigente. Esta norma no será de aplicación a las sesiones de fisioterapia que estén cubiertas por OSAKIDETZA o por la Mutua de Accidentes de Trabajo.

Estas sesiones de fisioterapia serán fuera del horario de trabajo, no computándose dentro de la jornada laboral.

ARTICULO 19 Derecho supletorio.

En todo lo no establecido en este pacto de empresa se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias y a la legislación vigente aplicable en cualquier momento de la duración de este pacto.

ARTICULO 20 Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del pacto con un máximo de 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 1 mes.

Serán sus competencias:

Interpretación de cualquier norma de este Pacto de Empresa.

Desarrollar los compromisos contenidos en el presente pacto de empresa.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

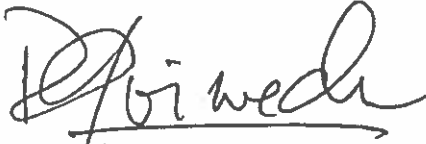
Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente, previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendadas por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales PRECO 11 (BOPV de 04-04-200)

Amorebieta a 21 de marzo de 2023

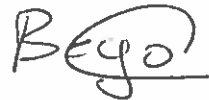


Pedro Goicoechea

Izaskun Duñabeitia



Begoña Nieto



Jesús Martínez



Jéssica Fernández

