

## **PREACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES**

### ASISTENTES:

Representación de las personas trabajadoras:  
FSC – CCOO

Representación de los empresarios:  
FEIGRAF  
AFCO  
GREMIO DE EDITORES

En Madrid, a las 16:00 horas del día 22 de junio de 2021, se reúne, previa convocatoria, la representación de las organizaciones indicadas al margen, componentes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Actúan como Secretarios de Actas: Manuel Fernández Balanza y Salvador Alcolea Martínez.

Después de la reunión plenaria de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares celebrada ayer, día 21 de junio de 2021 de forma telemática, se reúnen las organizaciones indicadas anteriormente y llegan al siguiente preacuerdo:

### **Artículo 2.1 Vigencia**

Salvo las excepciones expresamente contenidas en el mismo, referidas a materias concretas, el presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de enero de 2021.

### **Artículo 2.2 Duración.**

La duración de este Convenio se fija en dos años, contados a partir de la antes referida fecha de entrada en vigor, es decir, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes

Una vez denunciado, se entenderá el convenio prorrogado en su contenido hasta que no se alcance acuerdo en la negociación y sea sustituido por otro. La denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso.

Existe la obligación de constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de un mes desde la fecha en que se produzca la denuncia.

### **6.4.2 Prueba.**

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Titulados Técnicos superiores y medios: 6 meses.

Oficiales, resto de personal técnico, comercial y jefe y oficiales administrativos: 2 meses.

Resto del personal: 1 mes.

Durante este período, tanto el personal empleado como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente al nivel profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, las personas trabajadoras pasarán a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

El período de prueba no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia total o parcial a su utilización.

#### **6.4.5 Ceses.**

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal directivo, jefes de taller, jefes técnicos, jefes de sección, jefes administrativos y técnicos cualificados: 2 meses.
- b) Oficiales administrativos, técnicos especialistas, comerciales y jefes de equipo: 1 mes.
- c) Resto del personal: 15 días.
- d) Servicios generales y en formación laboral: 7 días.

El incumplimiento, por parte del personal, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o de la trabajadora a ser indemnizado, con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

### **Artículo 7.3 Retribuciones**

#### **Artículo 7.3.1 Salario base**

##### **Año 2021**

El salario vigente a partir del 1 de enero de 2021 es el recogido en las tablas salariales.

##### **Año 2022**

El salario vigente a partir del 1 de enero de 2022 es el resultante de incrementar un 1 por 100 el salario vigente desde el 1 de enero de 2021.

En el supuesto de que el IPC real nacional de 2022 supere el incremento pactado, se actualizarán las tablas salariales para el año 2023 con dicha diferencia, sin que la suma del incremento pactado y la actualización pueda superar el 1,5 por 100.

#### **Artículo 7.3.2 Complemento lineal del convenio.**

Es una cantidad igual para todos los niveles salariales, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado, teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Aunque su devengo es anual, este complemento será satisfecho en la forma y tiempo que, de común acuerdo, se adopte en cada empresa, dejando a salvo la opción individual del trabajador o trabajadora e incluso la posibilidad de que su importe anual sea percibido en dos o más abonos a lo largo del año.

Las personas contratadas bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas percibirán el complemento lineal previsto con carácter general, de acuerdo con los porcentajes señalados en el artículo 6.4.3.2 de este Convenio.

#### **Año 2021.**

El complemento lineal de convenio vigente a partir del 1 de enero de 2021 es el recogido en las tablas salariales.

#### **Año 2022**

El complemento lineal de convenio vigente a partir del 1 de enero de 2022 es el resultante de incrementar un 1 por 100 el salario vigente desde el 1 de enero de 2021.

En el supuesto de que el IPC real nacional de 2022 supere el incremento pactado, se actualizarán las tablas salariales para el año 2023 con dicha diferencia, sin que la suma del incremento pactado y la actualización pueda superar el 1,5 por 100.

#### **8.5.2 Acumulación de horas para cuidado del lactante.**

Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. La acumulación se comunicará a la empresa durante la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y, en todo caso, 15 días antes de la finalización del mismo. La duración del derecho se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El trabajador debe percibir, durante su ausencia, el salario habitual que se genera por la presencia en la empresa y/o trabajo a distancia.

#### **Artículo 8.1.4 Registro diario de la jornada**

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada de todas las personas trabajadoras en el que, al menos, se incluirá el horario concreto de inicio y la finalización.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente, debiendo ser consultado de forma previa con los Representantes de las Personas Trabajadoras.

Los registros de jornada deben ser conservados por las empresas durante cuatro años y estarán a disposición de los trabajadores y trabajadoras, sus representantes legales a mes competo vencido.

## **CAPÍTULO 12**

### **Artículo 12.1 Igualdad de trato y de oportunidades.**

#### Principio de igualdad de trato y oportunidades:

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos e hijas, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sobre la base de la vigencia del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se integra el principio de transparencia retributiva, a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación. Para ello se establecen los siguientes instrumentos:

1. Registro retributivo.
2. Las empresas que elaboren un plan de igualdad han de incluir una Auditoría retributiva.
3. Derecho de información de las personas trabajadoras.

#### Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Todas las empresas tienen la obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas trabajadoras, salvo que existan causas objetivas que lo justifiquen.

### **Artículo 12.2 Plan de Igualdad**

Sobre la base de la vigencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro se considera conveniente para el sector la elaboración de un documento cuya finalidad es ser una referencia para aquellas empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, no disponiendo del mismo.

Será obligatoria la negociación, elaboración y aplicación de un plan de igualdad para las empresas que tengan de 50 o más trabajadores, siguiendo la aplicación transitoria en función del tamaño de la empresa:

- a) Empresas de más de 150 personas trabajadoras ya deben tener elaborado y aprobado el plan.
- b) Empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta 150, el 7 de marzo de 2021 deberán haber elaborado y aprobado el plan.
- c) Empresas de más de 50 personas trabajadoras y hasta 100, el 7 de marzo de 2022 deberán haber elaborado y aprobado el plan.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Asimismo, en el plan se deben fijar los objetivos, estrategias y sistemas de evaluación y seguimiento del mismo.

De acuerdo con la normativa, los Planes de Igualdad deberán inscribirse en el registro correspondiente, en los términos regulados en el Real Decreto 901/2020.

La representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras han de constituir una Comisión de Igualdad, que será la encargada de negociar y elaborar un diagnóstico, fijará unos objetivos del plan, llevará a cabo la implantación del mismo y su seguimiento. La comisión acordará su funcionamiento interno, así como su composición, periodicidad de las reuniones y levantamiento de las actas correspondientes, teniendo, como mínimo, las competencias recogidas en la propia legislación.

#### 1. Diagnóstico.

El diagnóstico ha de llevarse a cabo, al menos, en las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluyendo salud laboral y la auditoria retributiva.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones, incluido un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de la solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

En el Plan de Igualdad se expondrán los resultados del diagnóstico, enumerando los aspectos y las áreas en las que se deban introducir mejoras tras conocerse la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## 2. Objetivos del plan.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecerán los objetivos a alcanzar, sobre la base de los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Los objetivos del Plan de Igualdad podrán ser, entre otros:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Difundir los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.

## 3. Implantación, seguimiento y vigencia.

En la implantación del plan se ejecutarán las diversas medidas recogidas en el mismo.

Una vez implantado el plan, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento del mismo. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Así mismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación. Su vigencia o duración no podrá ser superior a cuatro años.

Los artículos 12.1 y 12.2 estarán vinculados al contenido ya la vigencia de las normas a las que se hace referencia en los mismos.

### **Artículo 12.3 Protocolo de acoso.**

A efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Las entidades y organizaciones que firman el presente Convenio Colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

#### Procedimiento general de actuación.

En las empresas en las que no exista otro procedimiento, se aplicará el regulado a continuación. Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de los trabajadores. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y de la representación empresarial. Se convocará la correspondiente comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de los trabajadores y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

#### Fases de la investigación.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse

de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

### **Cláusulas adicionales**

Comisión sobre el Trabajo a distancia. - Durante el mes siguiente a la firma del presente Convenio se procederá a la constitución de la Comisión de trabajo a distancia. Esta Comisión, trabajará en la elaboración de un documento sobre el trabajo a distancia y desconexión digital, aplicable a las empresas del ámbito funcional de este Convenio y no lo tuvieran ya acordado, en los términos establecidos legalmente.

En caso de acuerdo, los trabajos de esta Comisión, teniendo como fecha tope el día 15 de marzo de 2022, se trasladarán a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, convocada al efecto, la cual los ratificará, si procede, y realizará las gestiones correspondientes para su publicación en el BOE.

Ambas organizaciones se emplazan para fijar una fecha para la firma definitiva del convenio y que previsiblemente pudiera ser durante la primera quincena del mes de julio.

Finaliza la reunión a las 17:00 horas.

Secretarios de Actas

Representación Sindical

Representación Empresarial