

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

En Madrid, a 24 de octubre de 2017.

Reunidas las representaciones de CCOO, UGT y FEIGRAF han alcanzado el presente preacuerdo, pendiente de ratificación por sus respectivas organizaciones. Este preacuerdo deja sin efecto la huelga convocada para los días 25 y 26 de octubre. Una vez se ratifique el preacuerdo se procederá a desconvocar los días pendientes de huelga y a la firma del texto definitivo del convenio colectivo.

Artículo 2.2. Duración.

La duración de este Convenio se fija en 2 años contados a partir de la antes referida fecha de entrada en vigor, es decir, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

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


Se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de 18 meses contados desde la finalización de su duración el 31 de diciembre de 2018. 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 dentro del mes siguiente a la fecha en que se produzca la denuncia.

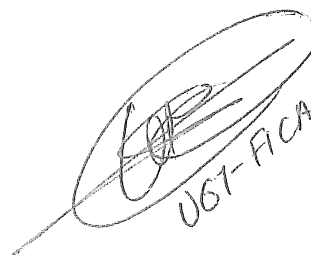
Artículo 6.4.5. Ceses.

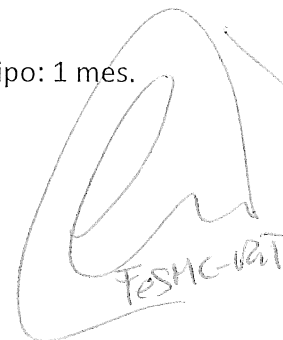
El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Directivos, jefes de taller, jefes técnicos, jefes de sección, jefes administrativos y técnicos cualificados: 2 meses.
- b) 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.


Joaquín
CCOO


Mónica
CCOO


UGT-FICA


FEIGRAF



Artículo 7.3.1. Salario base años 2017 y 2018.

El salario vigente a partir del 1 de noviembre de 2017 es el resultante de incrementar un 1,2 por 100 el salario vigente desde el 1 de enero de 2016.

El salario a partir del 1 de enero de 2018 es el resultante de incrementar un 1,5 por 100 el salario vigente el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 7.3.2. Complemento lineal del convenio años 2017 y 2018.

Entre el 1 de noviembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, este complemento se incrementará en un 1,2 por 100.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, este complemento se incrementará en un 1,5 por 100.

Cláusula Transitoria.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán que abonar desde la firma del mismo a sus trabajadores un pago único, no consolidable y no absorbible, de 150 euros brutos.

Las empresas que hayan abonado cantidades a cuenta del incremento salarial del Convenio Colectivo para el año 2017 podrán compensar este pago único con las cantidades abonadas con anterioridad.

Los trabajadores de alta que no hayan prestado servicios el año completo percibirán este pago único en la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 8.4. Vacaciones.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, pudiéndose utilizar, en casos de discrepancia, criterios de equidad o sistemas de rotación por años.

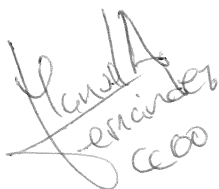
Artículo 8.5.1. Ausencias justificadas.

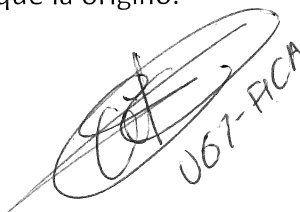
El permiso retribuido contemplado en el apartado b) del artículo 8.5.1 se extiende a las parejas de hecho debidamente inscritas en los registros legalmente previstos.

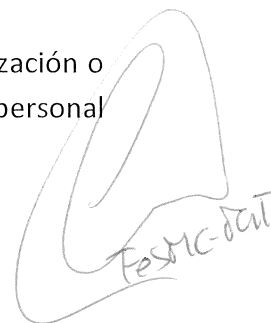
Artículo 8.5.4. Fechas de disfrute.

Se añade el párrafo: En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el personal podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó.


CCOO


CCOO


UGT-FICA


FesMC-OCAT





Artículo 10.2. Faltas.

Se considerará falta grave la no utilización de los equipos de protección individual entregados por la empresa, así como la alteración de los sistemas de seguridad incorporados en las máquinas, atendiendo a la evaluación de riesgos y planificación en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 11.2. Reconocimiento médico.

Suprimir obligatoriedad de revisiones semestrales en el caso de trabajadores que prestan servicios con pantallas.

A los trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y a aquellos cuyos trabajos a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se someterán a las revisiones médicas previstas en la evaluación de riesgos y planificación en materia de prevención de riesgo laborales.

Protocolo 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 uno o más trabajadores, 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.

José María
2500

Manuel
Fernández
CCOO

U67-FICA

FESME-001

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 y el presunto acosador, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En el supuesto de producirse alguna denuncia por acoso, 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 creará una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido. 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:

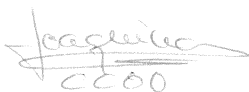
- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

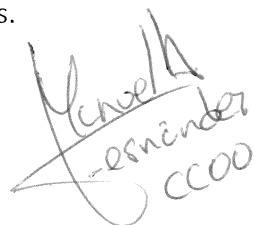
Fases de la investigación.

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 todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que ocupe.

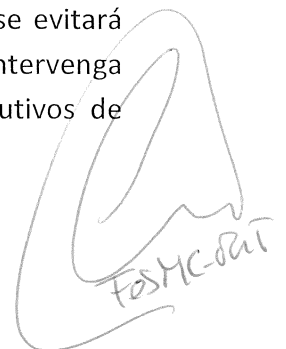
Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará 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.


CCOO


CCOO


UGT-FICA


FOSMC-DAT




Cláusula adicional.

Comisión de actualización del Convenio: Las representaciones firmantes del Convenio acuerdan la creación de una comisión que estudie las modificaciones y adaptaciones que hayan de introducirse. Esta comisión concluirá sus trabajos en la fecha en que se constituya la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo, momento en que se le dará traslado de los acuerdos alcanzados, en su caso.


CCOO


CCOO


UGT-FICA


FSTIC-GRU

