

Acta 7

ACTA CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES

ASISTENTES:

Representación de los trabajadores:

FSC - CCOO

UGT

CIG

Representación de los empresarios:

FEIGRAF

AFCO

GREMIO DE EDITORES

En Madrid, a las 15:30 horas del día 9 de marzo de 2023 y a las 10 horas del día siguiente, se reúne, previa convocatoria, en la calle Rufino González número 23 bis, 2ª planta, de Madrid, 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: José Villez Agudo y Salvador Alcolea Martínez.

Comienza la reunión de tarde con un repaso por la parte empresarial del documento de la representación sindical y en el que hay acuerdo entre ambas partes.

- **Artículo 1.5 Convenios de ámbitos inferiores.**

La negociación de Convenios de ámbitos inferiores a éste, incluidos los de empresa, sólo podrá llevarse a cabo cuando, por acuerdo conjunto de las partes legitimadas, así se determine.

En todo caso, la parte receptora de la propuesta de Convenio podrá negarse a la iniciación de las negociaciones, cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido del mismo ámbito.

El presente Convenio tendrá el carácter de norma subsidiaria general para los sectores afectados, prevaleciendo, en lo no previsto en los Convenios de ámbito inferior, con carácter preferente sobre la normativa general.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio estatutario de ámbito inferior al estatal tendrá prioridad aplicativa en las siguientes materias:

- a) *El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.*
- b) *El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.*
- c) *La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.*
- d) *La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación permitidas en la legislación vigente.*
- e) *Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.*

Las partes firmantes adquieren el compromiso de no promover nuevas vías de contratación colectiva, dentro del ámbito funcional de este Convenio.

- **Artículo 6.1.1 Clasificación según permanencia**

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente Convenio se clasifica en indefinido y temporal.

Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualesquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento, tales como:

- a) *Cuando las circunstancias de la producción, así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.*
- b) *Cuando se trate de sustituir a trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.*

- **Artículo 6.2 Igualdad y no discriminación.**

Dentro de las empresas, los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, orientación sexual, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

(Se acuerda trasladar el contenido al artículo 12)

- **6.4.1 Ingresos.**

Para ingresar en la empresa es preceptivo que la persona aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

La admisión de la persona aspirante se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles en los términos regulados en la normativa sobre la materia.

La empresa podrá someter a las personas aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra Escuela similar de carácter oficial.

- **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 y tituladas universitarios, personal de dirección, jefes y jefas de taller, jefes y jefas técnicos, jefes y jefas administración y gestores y gestoras comerciales: 6 meses.

Oficiales, resto de personal técnico 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.

- 6.4.3: Refundir en un solo artículo todas las modalidades de contratación.
- 6.6.4 Movilidad funcional por razones técnicas y organizativas (trabajos de inferior y superior nivel).

Trabajos de nivel superior. La empresa, en caso existir razones técnicas u organizativas, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, nacimiento y cuidado de hijos, lactancia, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando una persona trabajadora realice trabajos de nivel superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el nivel superior, siempre que exista turno de ascenso a éste de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Trabajos de nivel inferior. Por causas técnicas u organizativas, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de nivel profesional inferior al que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su nivel.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior nivel a una misma persona.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de nivel inferior, tuviera su origen en petición del trabajador o trabajadora, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Trabajos a destajo, con primas o incentivos. El personal remunerado a destajo, con primas o incentivos que supongan la percepción de complementos salariales por cantidad o calidad, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la producción lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dichas personas sin que éstas vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

La movilidad funcional regulada en este artículo no podrá dar lugar a despidos por ineptitud sobrevenida en ningún caso.

- *Artículo 7.4: Consideración de salario. Eliminar*
- *Artículo 8.5.1*

d) *Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico, público o privado siempre que la especialidad médica coincida con alguna recogida en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.*

K) *Dos días por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, al progenitor que no acredite los periodos de cotización necesarios para tener acceso a la prestación por nacimiento y cuidado del menor.*

- *Artículo 10.2.4: Faltas muy graves: Incluir el acoso laboral*
- *Artículo 14.1: Prendas de trabajo*

Las empresas facilitarán al personal de producción prendas de trabajo adecuadas a cada especialidad, a razón de dos uniformes o conjuntos completos cada año. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas al personal técnico y administrativo que lo solicite, será obligatorio el uso de las prendas facilitadas y, en caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa, deberán devolverse las prendas a la empresa siempre que estas contengan la imagen corporativa, para asegurar su destrucción.

Una vez debatidos y acordados los puntos anteriores se continúa con otros puntos donde no existe acuerdo, pero podría haber acercamiento:

En el artículo 8.4 no existe acuerdo respecto al aumento de días naturales propuesto por la representación sindical, pero parece que añadiendo en todo caso que el período de 30 días naturales debe contener 22 días laborables podría valer a ambas partes.

En cuanto al artículo 8.5.1, apartado b), la parte empresarial propone el siguiente escalado para las distancias si hay desplazamiento:

3 días cuando el desplazamiento sea entre 200 y 300 por trayecto y 4 días cuando sea superior. Asimismo, se está de acuerdo con la eliminación de la palabra “conviviendo” del apartado.

La representación sindical se compromete a enviar otra propuesta en próximas reuniones.

Respecto a los nuevos apartados propuestos. l) de nueva redacción, no existe objeción, aunque la representación empresarial prefiere esperar a lo que disponga la futura ley de familia,

Para el artículo 8.5.4, sobre la fecha de disfrute de un permiso retribuido la parte empresarial se reafirma en su propio redactado: *“En los supuestos de los apartados b y c del artículo 8.5.1, el permiso retribuido comenzará a disfrutarse el día en que se produzca la causa que dé origen al permiso si la persona trabajadora no ha realizado más del 50 por 100 de su jornada laboral, en otro caso, el primer día hábil, según el calendario de la persona trabajadora, siguiente a la fecha en que se produzca la situación habilitante. En caso de que dicha situación se produjere durante el disfrute del período vacacional, no será de aplicación este apartado, rigiéndose por la norma general de este artículo.”*

La Parte Sindical expone que esto no atiende a su petición de que los permisos retribuidos se empiecen a disfrutar a partir del primer día laboral desde el hecho causante. No obstante, piden aclaraciones sobre el redactado y distintas casuísticas para entender bien la propuesta de la parte empresarial.

En cuanto al artículo 10.2.3, sobre la consideración de un mal uso de los EPs como falta muy grave, la Parte Sindical expone sus dudas sobre este aspecto y la dificultad de definir adecuadamente el concepto de "integridad física". La Parte Empresarial aportará otro redactado.

A continuación, toma la palabra la parte sindical para informar de que para la próxima reunión se entregará un nuevo redactado referente a la Formación Profesional.

También informan de que se reafirman en sus posturas respecto:

- Acumulación anual de crédito sindical.
- Creación de la comisión de categorías.
- Jubilación parcial.
- Seguro de vida y/o accidentes
- Reducción de la jornada laboral.
- Aumento del complemento de nocturnidad y creación del plus de turnicidad.
- Aumento salarial suficiente.

La representación empresarial pone de manifiesto sus posturas en:

- El desarrollo del art. 34.2 del ET en el convenio
- Flexibilidad
- Regulación del 4º y 5º turno
- Aumentar el plazo a 12 meses en la compensación de la jornada irregular
- Contratos fijos discontinuos
- Redefinir el tema de dietas y desplazamiento y movilidad geográfica

La representación de CIG entrega una declaración de parte (se adjunta a la presente acta) manifestando su posición, ya que no asistirá a la sesión del día siguiente.

Acto seguido, se levanta la sesión y se emplaza a las partes a continuar en la sesión de la mañana del día 10 a las 10,00 horas.

Da inicio la sesión de la mañana del día 10, toma la palabra la representación sindical manifestando que es necesario, para ambas partes, repensar sus posturas y comenzar en esta jornada a tratar todo lo relativo con el incremento salarial.

La Representación empresarial hace una propuesta de subida salarial de un 9% a repartir en los tres años de vigencia del nuevo convenio, sin ningún tipo de cláusula de revisión al IPC.

La representación sindical, manifiesta que el incremento propuesto es completamente insuficiente debiendo ser imprescindible la cláusula de garantía salarial sobre el IPC y se reafirma en que el aumento tenga efectos desde el 1/1/23. Unificar todas las columnas de las tablas salariales del convenio, eliminar la compensación y absorción, creación del complemento del 100% en caso de IT, abono del 100% de antigüedad y nocturnidad en caso de reducción de jornada por cuidado de hijo, son fundamentales para alcanzar un acuerdo.

Las partes acuerdan que la siguiente reunión tendrán lugar el próximo día 21 de marzo de 2023 a las 15.30 horas

Sin más temas que tratar, finaliza la reunión.

Secretarios de Actas

Representación Sindical

Representación Empresarial