

1. ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO.

- Modificación a la firma del convenio de todas aquellas cuestiones que estén recogidas dentro del texto actual del convenio colectivo, y que no se hallan adaptado a la legislación vigente y a los cambios normativos que se produzcan durante la negociación del mismo.

2. AMBITO FUNCIONAL.

- Adecuación del ámbito funcional del convenio a la realidad sectorial actual.

3. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

- Adhesión al Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el 29 de diciembre de 2004.
- Sometimiento de la falta de acuerdos dentro del seno de la Comisión Mixta del Convenio a los mecanismos de mediación y arbitraje en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
- Establecer el sometimiento obligatorio en los servicios de Mediación y Arbitraje de Comunidad Autónoma de las discrepancias surgidas en el ámbito de la empresa en los periodos de consultas regulados en los art. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Desarrollo y ejecución en el convenio colectivo del acuerdo suscrito con fecha 25 de enero de 2007 por la Comisión de Actualización ante el SIMA.

5. CONSOLIDACIÓN Y MEJORA DEL EMPLEO

- CONTRATOS FORMATIVOS:
 - Contrato en prácticas: Retribución del 90% del Salario de Convenio equivalente a la categoría profesional del puesto de trabajo desempeñado durante los 3 primeros meses de vigencia. A partir del 4º mes se percibirá el salario según convenio.
 - Contratos para la formación: Limitar su duración dentro del convenio colectivo a 2 años. En cuanto a retribuciones serán las siguientes:

Durante el primer año: 80% del Salario de Convenio.

Durante el segundo año: 90% del Salario de Convenio.

- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA:
 - Contrato de obra y servicio: Conversión en indefinido a partir de los 12 meses de duración.
 - Limitación dentro del convenio colectivo del encadenamiento de contratos temporales para un mismo puesto de trabajo, de conformidad con el R.D.L. 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
 - Contrato de relevo: En los supuestos de celebración de dicho contrato para suplir a un trabajador/a. en situación de jubilación parcial se convertirá dicho contrato en indefinido a la jubilación total del trabajador relevado.
 - Obligación empresarial de comunicación previa de 15 días a la finalización de los contratos de duración determinada. En caso contrario dejará sin efecto la extinción del mismo.
- Fijación de 10% como tope de contratación temporal sobre la plantilla total de las empresas, incluidas las realizadas a través de Empresas de Trabajo Temporal, fijando una indemnización en todo caso de 15 días de salario en las no renovaciones de contrato.
- Prohibición de concertación de actividades específicas del sector gráfico con empresas de servicios.

6. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Establecimiento de medidas que garanticen el acceso a la realización de acciones formativas para todos los trabajadores de una misma empresa, fomentando medidas que tiendan a favorecer por este motivo la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Eliminación del art. 6.4.4. del Convenio para establecer un protocolo de actuación en materia de promoción interna dentro de las empresas que atienda entre otras las siguientes cuestiones:
 - ✓ Los ascensos y promociones se proveerán mediante el sistema de promoción interna, atendiendo exclusivamente a criterios de formación, capacidad, aptitud y mérito.
 - ✓ En el supuesto de igualdad de condiciones tendrán preferencia a la hora de ascender las personas del sexo menos representado en la categoría profesional que se trate.

7. JUBILACIÓN PARCIAL, ANTICIPADA Y OBLIGATORIA.

- Acceso voluntario por parte del trabajador/a. a la jubilación parcial de acuerdo a la normativa que lo regula. Posibilidad de distribuir la jornada parcial en cómputo anual.
- Jubilación anticipada a los 64 años: Eliminación del segundo párrafo del artículo 6.4.6.
- Jubilación obligatoria: Recuperación del art.6.4.7 en aplicación de la Ley 14/2005, de 1 de julio.

8. RETRIBUCIONES

- Incrementos salariales del Índice de Precios al Consumo más 2 puntos porcentuales para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.
- Cláusula de revisión salarial (actualización de tablas y abono de atrasos, si correspondiera), en un porcentaje igual a la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real resultante al final de cada año.
- En supuestos de Incapacidad Temporal las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de baja, atendiendo especialmente a los siguientes supuestos:
 - ✓ Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - ✓ Bajas originadas por enfermedades psicosociales derivadas del mobbing.
 - ✓ Bajas derivadas del acoso laboral y del acoso sexual.
 - ✓ Bajas derivadas de episodios de violencia ocasionados en el centro de trabajo.
 - ✓ Enfermedades oncológicas y aquellas que exijan hospitalización del trabajador/a.
- Complemento de nocturnidad del 50% sobre todos los conceptos salariales que perciba el trabajador/a.

9. JORNADA, TIEMPO DE TRABAJO y DESCANSO.

- Reducción de la jornada anual del convenio. Establecimiento de la misma a la finalización del convenio en 1.760 horas.
- Consideración de los descansos obligatorios (tiempo de bocadillo) como tiempo de trabajo efectivo.
- Regulación de condiciones mínimas dentro del Convenio Colectivo Estatal para aquellas empresas que tengan sistemas de trabajo continuados a lo largo de todo el año.

- Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno.
- Establecer el sistema rotatorio en los periodos vacacionales de las empresas, respetando el derecho preferente a los que acrediten obligaciones familiares de carácter ineludible.

10. LICENCIAS Y PERMISOS.

- Reconocimiento de los permisos retribuidos regulados dentro del convenio colectivo para las parejas de hecho que justifiquen tal situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial.
- Establecimiento de un permiso retribuido para acompañamiento al médico de hijos/as menores de 14 años o familiares a cargo discapacitados, siempre que ambos cónyuges trabajen y el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos.
- Reconocimiento del trabajador dentro de los permisos retribuidos para asistencia de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto al igual que la mujer trabajadora.
- Licencia para los/las trabajadores/as que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial para poder flexibilizar su jornada diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo/a. reciba atención. Igualmente disfrutará de los permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial.
- Reconocimiento del derecho al disfrute de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante el mismo el Salario de Convenio, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
- Derecho de reincorporación automática y al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de excedencia voluntaria especial independientemente del tiempo de duración de ésta.

11. MEJORAS Y COMPLEMENTOS DE CARÁCTER ASISTENCIAL

- Guarderías, educación infantil y educación primaria: 200 € por hijo y año.
- Centros de día y residencias para personas dependientes del trabajador/a: 200 € por persona y año.

12. SALUD LABORAL.

- Constitución de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud para elaborar el mapa de riesgos sectoriales.
- Vigilancia de la salud: Realización de reconocimientos médicos específicos en atención a los riesgos concretos de los puestos de trabajo, y a las circunstancias personales de cada trabajador/a. Supervisión de los delegados/as de prevención de los protocolos de actuación en dicha materia.
- Formación específica de los delegados de prevención en atención a los riesgos a que están expuestos los trabajadores/as de la empresa.
- Obligación por parte de las empresas a definir en cada caso los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad y lactancia natural y los puestos alternativos.
- Obligación de entrega de las prendas de trabajo adecuadas a entregar a los trabajadores/as en función del puesto de trabajo que ocupen, teniendo en cuenta las características específicas de su puesto de trabajo y personales, especialmente a las trabajadoras embarazadas.
- Concesión de crédito horario complementario para los delegados/as de prevención para el desarrollo de sus funciones específicas como tales.

13. ACOSO SEXUAL, MORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Consideración como falta muy grave de cualquier situación de acoso sexual o moral que se detecte en la empresa. Además:
 - ✓ Obligación de promocionar dentro del Plan de prevención de riesgos laborales de cada empresa campañas de prevención en esta materia, estableciendo un procedimiento interno que garantice el derecho a la denuncia y el anonimato.
 - ✓ Favorecer al trabajador/a acosado/a la movilidad funcional y en los supuestos que sea posible el cambio de centro de trabajo a solicitud de éste/a.
 - ✓ Acogimiento del convenio colectivo a la Ley 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género.

14. DERECHOS SINDICALES

- Establecimiento de un crédito anual de horas retribuidas para la realización de asambleas.
- Cesión y acumulación de las horas sindicales entre delegados y miembros del Comité de empresa pertenecientes a una misma organización sindical sin limitaciones.
- Derecho a constituir Comités y Secciones Sindicales Intercentros, o Interempresas en aquellas que pertenezcan a un mismo grupo empresarial.
- Reconocimiento de poder nombrar delegados LOLS con las mismas competencias y garantías en aquellas empresas de más de cien trabajadores.
- Derecho de acceso para los representantes de los trabajadores en las empresas a los nuevos sistemas de comunicación (intranet, Internet, correo electrónico, etc).

15. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO SECTORIAL.

- Constitución de un Observatorio Sectorial con la finalidad que analice, entre otras, las siguientes cuestiones:
 - ✓ Posición de las empresas del sector en el mercado.
 - ✓ Desarrollo tecnológico.
 - ✓ Cuestiones medioambientales.
 - ✓ Evolución de la productividad y el empleo.
 - ✓ Necesidades formativas.
 - ✓ Igualdad de oportunidades.