

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13205 *Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Código de convenio n.º 99000355011982), que fue publicado en el BOE de 13 de octubre de 2023, consistente en añadir a dicho convenio, en el capítulo 12, un artículo 12.2. con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, y que ha sido suscrito con fecha 7 de abril de 2025, de una parte por las asociaciones empresariales FEIGRAF, AFCO y Gremio de Editores, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC. OO.-FSC y UGT-FICA, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

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

Asistentes:

Representación de las personas trabajadoras:

FSC – CCOO.

UGT – FICA.

Representación empresarial:

FEIGRAF.

AFCO.

Gremio de editores.

En Madrid, a las 10:00 horas del día 7 de abril de 2025, se reúne, previa convocatoria, en la calle Rufino González número 23 bis de Madrid, la Comisión 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 Sandra Fariña Cabrera.

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre de 2024, se procede a la aprobación del siguiente texto para incluir en el Convenio Colectivo las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como el protocolo de acoso LGTBI.

La Comisión Negociadora aprueba incluirlo en el «Capítulo 12. Igualdad» del Convenio Colectivo. Se recogerán en el artículo 12.2 y siguientes, tal y como se establece a continuación:

Artículo 12.2. *Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, en su firme compromiso por la igualdad y la no discriminación, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Las presentes medidas serán de obligado cumplimiento para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, siendo de carácter voluntario para las que no alcancen dicha cantidad.

12.2.1. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas:

El presente Convenio Colectivo recoge diversas medidas con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI:

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Ninguna persona sujeta a este Convenio Colectivo podrá ser discriminada por cuestiones de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El principio de no discriminación en las empresas debe contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

2. Acceso al empleo.

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, independientemente de su orientación e identidad sexual, su expresión de género o características sexuales, sin discriminación alguna. Este principio se tendrá en cuenta tanto en el acceso al empleo como en los ascensos.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual, su expresión de género o

características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Esta medida debe contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. Clasificación y promoción profesional.

Las empresas, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio, garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos tienen su base en elementos objetivos, entre los que destacarán la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones de las personas LGTBI.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas sujetas a este Convenio Colectivo integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, quienes contarán con una formación específica encaminada a la selección de personal.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas afectadas por el presente convenio Colectivo promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos retribuidos recogidos en el 8.5.1 del presente Convenio Colectivo tienen en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Por tanto, se garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, en condiciones de igualdad.

7. Régimen disciplinario.

El Régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo, recogido en el capítulo 10, tiene en cuenta infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

8. Vestuario.

Las personas trabajadoras podrán elegir las prendas de trabajo que mejor se adapten a sus necesidades, en base a lo establecido al artículo 15.1 del presente Convenio Colectivo.

12.2.2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1. Marco normativo y obligaciones empresariales.

Con la regulación del presente protocolo se da cumplimiento de la obligación fijada en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas exigidas a su vez por el 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que exige a las empresas de más de 50 personas trabajadoras la implementación de un procedimiento de actuación contra el acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

En el caso de que la empresa ya cuente con un protocolo general de actuación en materia de acoso, podrá implementar el que aquí se regula o adaptar el que ya tenga para incluir de manera expresa la protección específica frente a la discriminación y violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en los términos que siguen.

2. Ámbito material.

Conforme el marco regulador vigente y, específicamente, las directrices establecidas en el anexo II del mencionado RD 1026/2024, este protocolo tiene por finalidad prevenir, detectar, gestionar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia contra personas LGTBI en el entorno laboral.

A efectos del presente protocolo y de conformidad con el artículo 3.d. y ss. de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entenderá por Acoso discriminatorio (LGTBI) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación LGTBI con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas LGTBI a estos efectos determinantes son:

– Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

– Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia personas del mismo sexo, de distinto sexo o de ambos.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- Identidad de género: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

3. Ámbito personal.

El protocolo que aquí se regula será aplicable a todas las personas que desarrollen su actividad dentro de la empresa, o tengan relación con la misma, independientemente de la naturaleza de su vínculo jurídico.

En este sentido, queda afectado por su ámbito personal de aplicación:

- Personal contratado de manera indefinida, temporal o con contrato formativo.
- Personas trabajadoras en régimen de cesión temporal (ETT).
- Aspirantes y candidatas/os a un puesto de trabajo en la entidad.
- Proveedores, clientes y visitantes.
- Cualquier otra persona que, dentro del ámbito organizativo de la empresa, pueda verse afectada por una situación de acoso LGTBI.

4. Principios rectores.

Los principios rectores que deben regir la aplicación del protocolo de prevención, gestión y erradicación de cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia contra personas LGTBI en el entorno laboral pueden sistematizarse como sigue:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad por cuanto las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas desde la perspectiva de si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias en el sentido de que queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Estructura del protocolo.

En aras de prevenir, detectar, gestionar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia contra personas LGTBI en el entorno laboral, este protocolo integra tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas: Acciones orientadas a generar un entorno seguro e inclusivo y publicitar la existencia de un modelo de queja o denuncia.

2. Medidas proactivas: Mecanismos de denuncia, instrucción y respuesta inmediata.

3. Medidas reactivas: Procedimientos de resolución y sanción de conductas de acoso o violencia.

6. Medidas preventivas.

6.1 Declaración de principios: Tolerancia cero.

La empresa con este protocolo manifiesta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o violencia basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en los términos expuestos en el apartado 2, comprometiéndose a:

- Erradicar cualquier práctica discriminatoria en su organización.
- Fomentar un entorno seguro, respetuoso e inclusivo.
- Proteger a las víctimas de acoso, garantizando su confidencialidad e integridad.

6.2 Publicidad del protocolo.

La empresa deberá garantizar que este protocolo sea públicamente accesible, publicitándolo y facilitando información sobre el procedimiento de denuncia y los mecanismos de gestión y resolución de situaciones de acoso LGTBI.

7. Medidas proactivas.

7.1 Creación de la Comisión de Instrucción.

La empresa constituirá una comisión de investigación integrada paritariamente por representantes de la empresa y de la plantilla, preferentemente miembros de la RLPT, encargadas de instruir las denuncias relacionadas con acoso LGTBI. La identidad de sus miembros será pública.

7.2 Procedimiento de denuncia.

Las denuncias podrán ser presentadas por la persona afectada o por un tercero autorizado expresamente por la víctima, mediante comunicación escrita dirigida a la comisión.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La empresa habilitará y hará constar en el protocolo un canal específico de comunicación (correo electrónico, aplicación informática o registro de entrada) para la presentación de denuncias dirigidas a la persona que se decida de cuantas conforman la comisión.

7.3 Garantías de imparcialidad.

Los miembros de la comisión podrán abstenerse o ser recusados en caso de concurrir conflictos de interés.

La persona denunciante podrá solicitar la recusación de algún miembro de la comisión si considera que existen motivos que puedan afectar su objetividad.

7.4 Tramitación e investigación.

En un plazo máximo de siete días hábiles tras la recepción de la denuncia, la comisión iniciará la investigación correspondiente.

El procedimiento se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad, asegurando el derecho de audiencia de las partes.

La comisión deberá emitir su informe en un plazo máximo de 30 días hábiles.

Si fuese necesario se adoptarán medidas cautelares de protección para la víctima en tanto en cuanto se prolongue la instrucción.

7.5 Evaluación y resolución.

El informe final de la comisión podrá concluir con alguna de las siguientes resoluciones:

- a) Existencia de indicios de acoso LGTBI: Se activará el procedimiento sancionador correspondiente y se adoptarán medidas de protección a la víctima.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. Se archivará la denuncia.

El informe deberá incluir, como contenido mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

8. Medidas reactivas: resolución del conflicto.

Desde las medidas reactivas, la empresa adoptará cuantas medidas de protección, corrección o sanción resulten aplicables en atención a evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión. Así, desde la dirección de la empresa:

- a) En caso de que el informe concluyese con la apreciación de indicios de acoso:

- a. Se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondiente que, según el cuadro de sanciones recogidas en este Convenio Colectivo, serán tipificadas como faltas muy graves.
- b. En su caso, de ser necesarias, se adoptarán y/o mantendrán medidas de protección y apoyo a la víctima.

- b) De no constatar la existencia de indicios de acoso objeto del protocolo, se archivará la denuncia.

En todo caso, y no obstante lo anterior, si aun no apreciando indicios de acoso, del informe de la comisión se dedujese la existencia de un conflicto laboral, la empresa adoptará cuantas medidas resulten necesarias para su resolución, incluyendo las correctivas o sancionadoras.

La empresa deberá garantizar el derecho de la víctima a no sufrir represalias por haber presentado la denuncia salvo concurrir dolo o mala fe.

9. Revisión y seguimiento del protocolo.

La empresa llevará a cabo revisiones periódicas del protocolo para garantizar su eficacia y actualización conforme a la normativa vigente. Asimismo, se promoverán actividades de formación y sensibilización para prevenir y erradicar el acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Las partes firmantes del convenio antes referido acuerdan autorizar a Sandra Fariña Cabrera y Salvador Alcolea Martínez, miembros de la Comisión del Convenio, a realizar todos aquellos trámites que sean necesarios para la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Se levanta acta en Madrid, a las 11:00 horas del día 7 de abril de 2025.—Secretarios de Actas.—Representación Sindical, Representación Empresarial.