



# Convenio Colectivo Artes Gráficas E Ind. Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Navarra

ÁREA	Navarra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	31000405011981	ACTUALIZACIÓN	2010/06/23
VIGENCIA	2009/01/01 — 2012/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BON 76		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-artes-graficas-e-ind-auxiliares-manipulados-d-e-papel-y-carton-y-editoriales-de-c-autonoma-de-navarra/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-artes-graficas-e-ind-auxiliares-manipulados-d-e-papel-y-carton-y-editoriales-de-c-autonoma-de-navarra/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Artes Gráficas E Ind. Auxiliares, Manipulados De Papel y Cartón y Editoriales.  
Última actualización a: 23-06-2010 Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2012. Duración CUATRO AÑOS.  
Última publicación en BON 76.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BON Número 76 - Miércoles, 23 de junio de 2010)

RESOLUCIÓN 654/2010, de 28 de mayo, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Artes Gráficas e Industrias Auxiliares», de Navarra (expediente número: 41/2010).

Con fecha 25 de mayo de 2010 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Artes Gráficas e Industrias Auxiliares», que consta de 35 artículos, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición final y 2 anexos (conteniendo Tablas de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (AEGRAN) y parte de las centrales sindicales (UGT, LAB y CCOO), con fecha 20 de abril de 2010.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Artes Gráficas e Industrias Auxiliares» (Código número 3100405), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 28 de mayo de 2010.-La Directora General de Trabajo de Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

**TABLA SALARIAL ARTES GRÁFICAS 2009**

CALIFICACIONES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO MENSUAL	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
1,40	634,00	665,01	1.299,02	1.385,62	19.571,83
1,47	656,95	680,59	1.337,54	1.426,71	20.152,22
1,55	681,27	694,65	1.375,92	1.467,64	20.730,48
1,63	694,16	700,53	1.394,70	1.487,68	21.013,42
1,70	715,44	710,33	1.425,77	1.520,82	21.481,53
1,80	740,71	725,59	1.466,29	1.564,05	22.092,17
1,90	777,04	750,49	1.527,53	1.629,37	23.014,79
2,00	813,45	775,41	1.588,86	1.694,78	23.938,78
2,10	849,91	800,21	1.650,12	1.760,13	24.861,85
2,20	897,30	828,28	1.725,57	1.840,61	25.998,66
2,40	959,12	874,96	1.834,08	1.956,35	27.633,51
2,60	1.031,79	924,90	1.956,69	2.087,13	29.480,73
2,80	1.104,51	974,42	2.078,93	2.217,53	31.322,59
3,00	1.177,26	1.024,64	2.201,90	2.348,69	33.175,31
3,10	1.213,71	1.049,71	2.263,42	2.414,32	34.102,20
3,90	1.503,39	1.330,67	2.834,06	3.023,00	42.699,82

#### Contratos en prácticas

Según el artículo 34.1 del Convenio los trabajadores contratados en prácticas percibirán durante los seis primeros meses de duración del contrato el 90% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. A partir del sexto mes su retribución será del 100% de ese mismo salario.

#### Retribución de los trabajadores no cualificados

Según el artículo 34.2 del Convenio los trabajadores no cualificados tendrán una retribución del 90% de la

categoría 1,40 durante el primer año de contrato. Durante el segundo año su retribución será del 100% de la categoría 1,40 y durante el tercer año tendrán la calificación 1,47.

**TABLA SALARIAL ARTES GRÁFICAS 2010**

CALIFICACIONES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO MENSUAL	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
1,40	642,88	674,32	1.317,20	1.405,01	19.845,83
1,47	666,15	690,11	1.356,26	1.446,68	20.434,35
1,55	690,80	704,38	1.395,18	1.488,19	21.020,71
1,63	703,88	710,34	1.414,22	1.508,50	21.307,61
1,70	725,45	720,27	1.445,73	1.542,11	21.782,27
1,80	751,08	735,75	1.486,82	1.585,94	22.401,46
1,90	787,92	761,00	1.548,92	1.652,18	23.336,99
2,00	824,84	786,26	1.611,10	1.718,51	24.273,92
2,10	861,81	811,41	1.673,22	1.784,77	25.209,92
2,20	909,86	839,87	1.749,73	1.866,38	26.362,64
2,40	972,55	887,21	1.859,76	1.983,74	28.020,38
2,60	1.046,23	937,85	1.984,08	2.116,35	29.893,46
2,80	1.119,97	988,07	2.108,04	2.248,57	31.761,11
3,00	1.193,75	1.038,98	2.232,73	2.381,58	33.639,76
3,10	1.230,70	1.064,41	2.295,11	2.448,12	34.579,63
3,90	1.524,43	1.349,30	2.873,74	3.065,32	43.297,62

#### Contratos en prácticas

Según el artículo 34.1 del Convenio los trabajadores contratados en prácticas percibirán durante los seis primeros meses de duración del contrato el 90% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. A partir del sexto mes su retribución será del 100% de ese mismo salario.

#### Retribución de los trabajadores no cualificados

Según el artículo 34.2 del Convenio los trabajadores no cualificados tendrán una retribución del 90% de la categoría 1,40 durante el primer año de contrato. Durante el segundo año su retribución será del 100% de la categoría 1,40 y durante el tercer año tendrán la calificación 1,47.

### CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN Y EDITORIALES DE NAVARRA

#### **Artículo 1.º Ámbito Funcional.**

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas de menos de 50 personas trabajadoras fijas y sus trabajadores y trabajadoras de la provincia de Navarra, dedicadas a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

A) Se entiende por Industrias de Artes Gráficas y auxiliares, en general, las que se dedique, junta o separadamente, a la composición, reproducción, grabado o impresión, en uno o más colores y por cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general.

A título meramente ilustrativo y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las actividades siguientes:

A.1. La composición de textos, ya sea manual, mecánica, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento.

A.2. La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los sistemas o procedimientos: Manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, etc., sobre cualquier material sensible.

A.3. El grabado de textos o imágenes por cualquier procedimiento:

Manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico, etc.

A.4. La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento: Litografía, offset, huecograbado, serigrafía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, etc.

A.5. La encuadernación manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: Rústica, cartoné, tela, plástico, pasta, etc.

A.6. Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: Esterotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

Igualmente, y dado que la aplicación del presente Convenio es obligatoria en todas las funciones o actividades (totales o parciales) contemplados en su ámbito funcional y/o personal del mismo y dentro del territorio por él establecido, este Convenio es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que existan máquinas de impresión, duplicadoras, pequeño offset, multicopistas, fotocopiadoras y cualquier otra máquina para producir impresos, etc., independientemente de su ubicación y del uso a que se destinen.

B) Se entiende por Industrias de Manipulados:

B.1. Los manipulados de papel de todas clases, tales como: Material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.

B.2. Los manipulados de cartón de todas clases, impresos o no, tales como: Cartoncillo, cartón ondulado, cartulina y otras materias auxiliares, así como la fabricación de envases, embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias.

C) Se entiende por Empresas Editoriales:

C.1. Las que, con o sin talleres gráficos, se dedican a la adición de libros, folletos, fascículos, «comics» y revistas, periódicas o no, que no estén expresamente incluidas, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito de las empresas de prensa.

C.2. Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.

C.3. Las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas.

D) Quedan comprendidos en éste ámbito funcional aquellos talleres de artes Gráficas que compaginen la producción de impresos o manipulados, de todo orden, con la impresión de publicaciones periódicas no diarias.

E) También quedan incluidas las empresas, talleres o imprentas, escuelas de artes Gráficas estatales, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso de que sus productos sean de venta o encargo remunerado, cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y no estén incluidos en el ámbito de otra ordenación jurídico-laboral específica, como la Prensa. Lo dicho anteriormente es aplicable también a las actividades propias a la edición.

En consecuencia, quedan excluidos los talleres que impriman únicamente publicaciones periódicas, religiosas, técnicas y profesionales.

Así mismo, estas normas obligarán a las empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y

funcional.

## **Artículo 2.º Ámbito personal.**

El Convenio incluye a todo el personal empleado en las empresas mencionadas en el artículo anterior, con exclusión de los trabajos determinados en el artículo 1, aptdo. 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

## **Artículo 3.º Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá un período de vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012. A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

## **Artículo 4.º Compensación y absorción.**

El conjunto de mejoras de este Convenio, forma un todo compensable con las que rigieren anteriormente por cualquier circunstancia, debiéndose hacer la comparación en totales anuales o rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las existentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo en períodos anuales.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan a lo que aquí se ha establecido.

## **Artículo 5.º Niveles profesionales.**

Con el fin de adecuar a la actual situación productiva de las empresas afectadas por el presente Convenio y en cumplimiento de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio aceptan, como normativa aplicable para los años 2009 y 2010, las clasificaciones profesionales comprendidas en el artículo 6.1.2 y siguientes del Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, aprobado por Resolución de 29 de febrero de 2008 de la Dirección General de Trabajo (Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 2008), en todo lo que no contradiga lo previsto en el presente Convenio.

No obstante lo anteriormente expuesto, a partir del 1 de enero de 2011 serán aplicables a las empresas a las que afecta el presente Convenio los niveles profesionales, anteriormente denominados clasificaciones profesionales, aprobados por el Convenio Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, compuesto por 6 áreas, 24 grupos profesionales, 36 niveles profesionales y 19 niveles salariales.

Las dudas y controversias que surjan con tal motivo serán resueltas por la Comisión Paritaria.

## **Artículo 6.º Jornada anual.**

Durante cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio se establece una jornada anual de 1.700

horas efectivas y realmente prestadas.

Si durante la vigencia del presente convenio se aprobara por disposición legal otra jornada inferior en cómputo anual, se estará a lo dispuesto en la referida disposición legal.

## **Artículo 7.º Calendario laboral.**

a) Las empresas elaborarán durante el mes de enero el calendario laboral, de conformidad con el artículo 34, apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En el citado calendario anual, la dirección de la empresa tendrá la facultad unilateral de establecer la jornada diaria de trabajo, respetando el máximo legal de 9 horas diarias, en función de las variaciones que pudieran existir en la producción de la empresa y, en todo caso, respetando la jornada anual máxima establecida por el presente convenio colectivo.

La determinación de la jornada laboral, en cumplimiento del presente artículo, nunca podrá suponer modificaciones de turnos de trabajo, etc., y siempre respetando la determinación de las vacaciones anuales que se realizará conforme a las disposiciones legales vigentes.

b) Reajuste de calendario: La modificación del calendario deberá ser comunicada por escrito por parte de la dirección de la empresa a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras con al menos 24 horas de antelación.

El exceso sobre la jornada establecida (hasta 9 horas diarias), se compensará en tiempo de descanso concedido por la dirección de la empresa en los 90 días naturales siguientes.

El cómputo del disfrute será de hora descansada por hora de exceso trabajada.

## **Artículo 8.º Vacaciones.**

a) El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para los años 2009 y 2010.

Para los años 2011 y 2012 el período anual de vacaciones será de veinticinco días laborables.

b) El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador o trabajadora, que también podrá convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a los criterios siguientes:

c) La dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

d) Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

e) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

f) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponde y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.

g) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le

correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

h) En el caso de que las vacaciones coincidan en parte o en su totalidad con la baja por maternidad, éstas se disfrutarán, a opción de la trabajadora, en el período inmediato anterior a la baja médica por maternidad o a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran, e incluso durante el año siguiente salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otras fechas.

## **Artículo 9.º Retribuciones.**

### 9.1. Incremento salarial.

Las retribuciones se incrementarán cada uno de los años de vigencia del convenio en cuantía igual al IPC histórico del Estado, es decir, el correspondiente al año anterior.

-Año 2009: El incremento salarial será del 1,40%.

-Año 2010: IPC del año 2009, más 0,60 puntos porcentuales.

-Año 2011: IPC del año 2010, más 0,60 puntos porcentuales.

-Año 2012: IPC del año 2011, más 0,60 puntos porcentuales.

Los incrementos salariales derivados de lo pactado en el presente artículo, devengados desde el 1 de enero de 2009, se satisfarán en los tres meses siguientes a partir de la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

Se acompañan como anexos I. y II. Las tablas salariales correspondientes a los años 2009 y 2010, respectivamente.

### 9.2. Cláusula de descuelgue.

En el caso de empresas con grave situación económica, las centrales sindicales y la asociación empresarial firmante, colaborarán con los instrumentos jurídicos existentes en la actual legislación a que dichas empresas puedan alcanzar las soluciones más idóneas a su situación.

Los incrementos salariales establecidos en este convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto se considerarán, entre otras, como causas justificativas, las siguientes:

-Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas, mantenidas en los tres últimos ejercicios contables, teniendo en cuenta las previsiones del año en curso.

-Sociedades que se encuentren en quiebra y concurso de acreedores.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, en el plazo máximo de quince días desde la firma de este convenio, ante la representación de los trabajadores y las trabajadoras la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o en su caso informe de auditores o censores de cuentas, los TC-2 de los últimos doce meses y otros documentos exigibles oficialmente) que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

Para que sea válida y efectiva la cláusula de descuelgue, deberá ser aprobada por la mayoría de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras (comité de empresa o delegados de personal), y además deberá comunicarse el descuelgue a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio. Si no hubiere representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, para que tenga validez el descuelgue, deberá ser

ratificado por la Comisión Paritaria.

Una vez que el descuelgue haya finalizado, tendrá plena vigencia el convenio, siéndoles aplicables a los trabajadores y las trabajadoras las tablas salariales vigentes en el momento de la finalización o los pactos a los que hubiesen llegado las partes.

La vigencia de la presente cláusula se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012.

### **Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias: Paga de Julio y Paga de Navidad, cuyo importe será el de treinta días de los conceptos salariales base, plus de actividad, incluida la antigüedad.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Para el año 2009, así como para los restantes años de vigencia (2010, 2011 y 2012), se establece una paga de beneficios que se abonará en la cuantía resultante de aplicar el 8 por 100 del equivalente a 400 días de salario base y plus de actividad de las tablas salariales vigentes en el año del devengo, más 26 días de la antigüedad que cada trabajador o trabajadora tenga reconocida al 31 de diciembre de 2009, 2010, 2011 y 2012 respectivamente. Se podrá abonar de una sola vez, antes del 31 de marzo del año siguiente, o, previo acuerdo, prorrateada a lo largo de todos los meses del año.

### **Artículo 11.º Pluses.**

En concepto de plus de actividad se abonará a los trabajadores y a las trabajadoras las cantidades que se concretan en las tablas salariales y, que figuran en el anexo de este Convenio.

Los pluses en concepto de peligrosidad, toxicidad, y nocturnidad que se abonen, serán el resultado de aplicar el 25% al salario real del convenio.

### **Artículo 12.º Complementos por I.T.**

Los trabajadores y las trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal por cualquier causa, enfermedad común o profesional, accidente no laboral o de trabajo, y riesgo durante el embarazo, percibirán el 100% del salario del Convenio desde el día siguiente al día de la baja, al completar las empresas las prestaciones que, por tales conceptos, abone la Seguridad Social.

Será requisito necesario para tener derecho al citado complemento, la presentación en tiempo y forma, de los partes de Alta, Baja y Confirmación de la misma, de acuerdo con la Legislación vigente.

### **Artículo 13.º Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para los trabajadores y las trabajadoras, y dichas horas, sólo podrán ser realizadas en casos extraordinarios y urgentes, pudiéndose arbitrar para estos casos, la posibilidad de una flexibilidad en los horarios.

Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante la retribución correspondiente o, a elección del trabajador o trabajadora, mediante un descanso compensatorio de 1 hora y 45 minutos por cada hora extra trabajada.

## **Artículo 14.º Anticipos y finiquitos.**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

La empresa entregará con 24 horas hábiles de antelación a la firma, copia del recibo de finiquito. El incumplimiento de este requisito dejará sin efecto la rescisión del contrato.

## **Artículo 15.º Antigüedad.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho, además de las retribuciones a que se refieren los artículos anteriores para cada categoría, a aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en dos trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5%, calculados sobre el salario base de este Convenio.

## **Artículo 16.º Jubilación anticipada.**

Los trabajadores o las trabajadoras con 64 años podrán solicitar la jubilación anticipada, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio (R. 1.985, 1.791 y Ap. 1.975-85, 12.753).

Aquellas empresas a las que la sustitución por jubilación anticipada, en los términos del párrafo anterior, ocasionara perjuicio en su funcionamiento, deberán presentar solicitud de desvinculación de dicha jubilación ante la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, la cual resolverá sobre la cuestión planteada. Si la Comisión Mixta no resolviese en el plazo de dos meses, se entenderá que no es procedente la desvinculación solicitada.

Los trabajadores o las trabajadoras, con 60 años cumplidos, que reúnan los requisitos exigidos en la normativa vigente para alcanzar la jubilación parcial, tendrán derecho a solicitarla y situarse en tal situación, no pudiendo negar la empresa esa posibilidad. Cuando el contrato de trabajo de relevo, suscrito con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente, se hubiera concertado por el tiempo que falte al trabajador jubilado o trabajadora jubilada parcialmente para la jubilación total, al término del mismo o del año en el que se produzca la jubilación total, el o la relevista adquirirá la condición de trabajador fijo o trabajadora fija de la empresa.

En los casos mencionados en el párrafo anterior, de contrato de trabajo a tiempo parcial, de común acuerdo, la dirección de la empresa y trabajadores y trabajadoras, podrán pactar que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deban realizarse, se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado.

## **Artículo 17.º Seguro de accidentes.**

En sustitución de los Premios de Jubilación que establecía el anterior convenio colectivo, las empresas contratarán una póliza de seguro colectivo de accidentes para sus trabajadores y trabajadoras que cubran los riesgos de Muerte e Incapacidad Permanente derivadas de accidentes de trabajo, con los siguientes capitales:

Muerte, un capital asegurado de 31.491,27 euros por trabajador o trabajadora.

Gran Invalidez, un capital asegurado de 37.789,52 euros por trabajador o trabajadora.

Incapacidad Permanente Absoluta, un capital asegurado de 31.491,27 euros por trabajador o trabajadora.

Incapacidad Permanente Total, sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 15.745,64 euros por trabajador o trabajadora, y si el contrato fuera extinguido, dicha cuantía se aumentaría a 20.994,18 euros.

Las pólizas surtirán efectos-consecuencias de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores y trabajadoras en activo y a partir de los 30 días siguientes a la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

En las empresas que voluntariamente tengan implantado cualquier tipo de seguro colectivo, de vida o invalidez, los trabajadores y las trabajadoras podrán optar por el establecido en este convenio o por el implantado en la empresa.

Si el accidente sufrido diera pie a un proceso judicial y en virtud del mismo, fuera obligada la empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o trabajadora o a sus derechohabientes, las percepciones derivada del seguro concertado, se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en sentencia.

Los capitales pactados en el presente convenio se actualizarán en el siguiente convenio colectivo con el total de los IPC producidos durante los años de vigencia del convenio.

La empresa entregará anualmente una copia de la póliza suscrita a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

## **Artículo 18.º Licencias.**

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o de inscripción en el Registro municipal de Parejas Estables del domicilio del trabajador o trabajadora, de conformidad con lo establecido en la Ley Foral de Parejas Estables y normativa vigente en cada municipio.

Será incompatible el disfrute de la licencia por inscripción registral de la pareja estable con la de matrimonio, de modo que el uso de la misma por un motivo anulará el disfrute por el otro.

b) Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijo/a.

Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o de la madre, siempre que convivan con el trabajador o trabajadora y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente en el caso de que el cumplimiento de la obligación de la inscripción en el registro civil, recayere en el trabajador o trabajadora y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días.

c) Dos días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija hospitalización como mínimo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos, se considerará desplazamiento cuando se trate de un trayecto de más de 100 km, sin adicionar ida y vuelta, en este caso al menos uno de los días será laboral; en el caso de que el desplazamiento sea superior a 400 km, en los términos ya indicados, serán dos los días laborales.

La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.

Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que

convivan con el trabajador o trabajadora y que no exija dos días de hospitalización, se concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo, para atender dicha necesidad, debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente volante, visado por el cirujano.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, presentando el correspondiente justificante. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo durante un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta licencia se podrá disfrutar, mientras dure el hecho causante, en jornadas completas.

d) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija -letra b)-; e intervención quirúrgica que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días -letra c- de padre, madre, cónyuge o hijos, los plazos generales establecidos en los apartados anteriores (de tres y dos días, respectivamente), podrán extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, que conviviendo con el trabajador o trabajadora, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.

e) Por el tiempo indispensable, para asistir a Consulta de Médico especialista del Servicio Público de Salud para acompañar a hijo/a menor de 16 años; hijo/a mayor de edad, con discapacidad neurológica o sensorial que haya sido citado/a, previa acreditación de dichos extremos.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Un día por boda hasta el 2.º grado de parentesco en línea recta por consanguinidad, afinidad o adopción (abuelos, padres, hijos y nietos) y hermanos.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Dos días por asuntos particulares en cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Se pactará entre empresa y trabajador o trabajadora el disfrute de los mismos o, en su caso, su compensación económica. En este último supuesto, de igual forma, se pactará el incremento que por encima del salario normal correspondiente al trabajador o trabajadora en el día de que se trate, percibirá éste. Para el disfrute de tales días, deberá preavisarse a la dirección de la empresa, al menos, con 24 horas de antelación.

j) Un día por cirugía ambulatoria de cónyuge, abuelos, padres, hijos y nietos.

Con la excepción de lo señalado en la letra c), las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral. No obstante lo anterior, en el caso de familiares de primer grado por consanguinidad, afinidad o adopción, los permisos retribuidos serán días laborales.

Las ausencias retribuidas recogidas en el presente artículo se extenderán y aplicarán a las parejas de hecho. Esta extensión y aplicación estará condicionada a la necesaria comunicación del trabajador o trabajadora por escrito a la empresa o cualquier otra fórmula que acredite la convivencia e identificación de la pareja, y un período de carencia de 30 días. Todo ello a salvo de que en su día exista un registro oficial de parejas de hecho, en cuyo caso, a efectos de acreditar la convivencia y la identificación de la pareja, se estará a lo previsto en aquél.

La referencia al cónyuge se entenderá no sólo al vínculo matrimonial, sino también a la pareja estable en las condiciones legales previstas en la Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables, justificando mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

En el permiso por lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada en el referido artículo o alargar el permiso por maternidad en doce días laborales más.

## **Artículo 19.º Excedencias.**

### 19.1. Excedencias voluntarias.

#### 19.1.1. Excedencia voluntaria común.

Los trabajadores y las trabajadoras con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de solicitud.

El trabajador o la trabajadora excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otra persona trabajadora ajena a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su categoría.

La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador o trabajadora excedente al reingreso.

#### 19.1.2. Excedencias por cuidado de hijos y excedencia por cuidado de familiares.

a) Los trabajadores y las trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social. b) En el caso de maternidad, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de cuatro años, para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente apartado, los trabajadores o las trabajadoras excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado las condiciones establecidas en los párrafos segundo y sexto del apartado anterior.

c) En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho quedando algún hijo menor de 14 años, el

trabajador o la trabajadora tendrá derecho a excedencia especial no retribuida. Dicha excedencia que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir de la licencia correspondiente por fallecimiento y deberá ser solicitada a la dirección de la empresa por el beneficiario mediante escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

#### 19.2. Excedencia forzosa.

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación, en las Organizaciones sindicales más representativas.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

#### 19.3. Excedencia por violencia de género.

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Durante este período tendrá derecho a la asistencia de formación profesional.

#### 19.4. Agotamiento del plazo máximo de I.T.

Para las personas trabajadoras enfermas o accidentadas, con derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de Seguridad Social, al transcurrir el plazo y las condiciones al efecto establecidas por las disposiciones vigentes en esta materia, se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 20.º Reducción de jornada.**

La reducción de jornada por razones de guarda legal por tener a su cuidado directo algún menor de seis años, a que se refiere el artículo 37.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se amplía hasta que el menor tenga 10 años.

Tanto la reducción de jornada por cuidado de familiares como por cuidado de hijas o hijos, la persona trabajadora tendrá derecho a fijar el horario de dicha reducción y en el caso de trabajar a turnos, el derecho a fijar el horario en un único turno.

En el caso de despido, incluido el despido objetivo y colectivo declarado procedente, el salario en su caso a tener en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, será el salario a jornada completa.

### **Artículo 21.º Descanso maternal/paternal.**

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados después del parto, el período de suspensión, al que tiene derecho tanto el padre como la madre, podrá computarse a partir de la fecha de alta hospitalaria, se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto ya que son para la recuperación de la madre.

## **Artículo 22.º 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) Técnicos, administrativos, personal de informática y comercial: Un mes.
- b) Resto de personal 15 días.
- c) Personal no cualificado y en formación laboral 7 días.

El incumplimiento, por parte del trabajador o trabajadora, 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 de 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 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 23.º Prevención de riesgos laborales.**

Las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas fuesen necesarias, en orden a la más perfecta organización y plena eficacia, en la prevención de los peligros que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de la empresa, cumpliendo para ello, cuantas disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de desarrollo, y demás normativa en vigor en la materia, les sean de aplicación, considerando el contenido de las referidas normas legales como derecho mínimo de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que en el presente año 2006, se deberá haber realizado la evaluación de riesgos, la correspondiente planificación de la actividad preventiva derivada de la anterior, así como cuantas otras actuaciones se integren dentro de la gestión de la prevención en la empresa. A estos efectos se programarán los cursos de formación a trabajadores y empresas que sean necesarios.

La representación de los empresarios y empresarias y de los trabajadores y las trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Artes Gráficas de Navarra, coinciden en que la protección de los trabajadores y las trabajadoras en materia de Salud y Seguridad, constituye un objeto básico y prioritario para las partes firmantes de este convenio. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como fin único la eliminación del riesgo, en su origen mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo.

Para ello la dirección de la empresa se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos de las personas trabajadoras que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la empresa, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

-Sustituir los peligros por lo que entrañe poco o ningún peligro.

-Planificar la actividad preventiva.

-Planificar las posibles situaciones de emergencia.

-Formar e informar a los trabajadores y trabajadoras sobre los siguientes extremos: Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y acciones de protección y prevención aplicables a los riesgos referenciados.

Las adoptadas a utilizar en casos de emergencia.

Informar a cada trabajador y trabajadora directamente de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

-Investigar los accidentes.

-Vigilar la salud de las personas trabajadoras. Las empresas realizarán anualmente el reconocimiento médico a sus trabajadores y trabajadoras, y se llevarán a cabo por los servicios dispuestos a tal fin, o por las mutuas de accidentes de trabajo.

Se deben definir en el ámbito de la empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad y los puestos alternativos con la participación activa de los representantes sindicales. Cuando la ropa de trabajo sea exigible legalmente, se proveerá a la mujer trabajadora embarazada la adecuada a su estado, sin que en ningún caso pueda la misma ocasionar molestias, estrecheces, etc.

## **Artículo 24.º Delegados de prevención.**

Los Delegados de Prevención y los Delegados de Personal de este Convenio Colectivo, son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los ámbitos funcionales y geográficos donde tengan sus respectivas competencias de representación y el que se establezca en los respectivos reglamentos de funcionamiento de los que cada uno se pueda dotar. Las direcciones de las empresas tendrán que adoptar las medidas y prácticas preventivas que en materia de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la salud de los trabajadores y las trabajadoras se propongan desde alguna de las partes representadas en los órganos de representación antes señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y de más normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud, Comités de Empresa o cualquier otra forma de representación que al amparo del artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se pueda constituir entre las partes firmantes del presente convenio colectivo.

Cuando alguna de las empresas afectadas por este Convenio pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la I.T. por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua o bien pretenda la concertación de prestación de servicios por alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que informar al órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

En aquellas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores y las trabajadoras o los Delegados de Prevención no sean representantes de los trabajadores y las trabajadoras, quienes ejerzan como tales Delegados de Prevención, gozarán, para el desarrollo de sus funciones y con justificación de las mismas, de un crédito de 5 horas mensuales que no podrá ser acumulado anualmente.

## **Artículo 25.º Seguridad y salud en el trabajo.**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral.

La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes. Siempre que se produzca un accidente, una copia del mismo será facilitada a la persona trabajadora lesionada y otra al Delegado de Seguridad y Salud el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Personal.

## **Artículo 26.º Revisión médica.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán la obligación de solicitar una revisión médica anual, siempre que lo exijan los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, ante el Organismo Oficial correspondiente.

## **Artículo 27.º Derechos sindicales.**

Es de aplicación la normativa general sobre la materia y se reconocen los derechos siguientes:

a) Los trabajadores y las trabajadoras de las empresas podrán reunirse y celebrar asambleas dentro de la misma, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos laborales, previa autorización de la empresa.

Así mismo, los trabajadores y las trabajadoras podrán utilizar 2 horas anuales para Asambleas dentro de las horas de trabajo, con un máximo de media hora por día y con un preaviso de 24 horas de antelación a la celebración de la Asamblea.

b) No se considerará la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador o trabajadora, si es motivada por causas de tipo ideológico, social o sindical, siempre que el trabajador o trabajadora posteriormente sea absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o sea sobreseído el asunto, sin derecho a percepción económica, si bien no se computará dicho tiempo como de trabajo, a todos los efectos.

c) El crédito horario sindical de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, podrán acumularse por períodos trimestrales.

## **Artículo 28.º Idiomas.**

Las empresas abonarán los derechos de matrícula del curso de euskera en un centro público o reconocido por A.E.K., siempre y cuando el trabajador o trabajadora, a la finalización del curso, presente a la empresa el justificante o certificado de aptitud (aprobado) del curso correspondiente.

Dichos cursos lo serán siempre fuera de horas de trabajo.

En los mismos términos se actuará en relación con el resto de idiomas siempre que estén relacionados con la

actividad de la empresa.

### **Artículo 29.º Medidas contra el paro.**

La dirección de la empresa deberá cubrir las vacantes producidas por las personas trabajadoras cuyos contratos hayan sido suspendidos temporalmente por un plazo no superior a dos años y que tengan reserva automática del puesto de trabajo, por otros trabajadores o trabajadoras de idéntica cualificación profesional a la persona trabajadora suplida y que reúna las condiciones de idoneidad profesional para ocupar dicho puesto de trabajo. El contrato se realizará al amparo del artículo 15, apartado c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y por personas trabajadoras inscritas en el servicio público de empleo.

### **Artículo 30.º Empresas de trabajo temporal.**

Al personal en misión de las empresas de trabajo temporal que presten servicios en empresas usuarias incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, le será de aplicación la totalidad de las condiciones recogidas en este convenio.

Las empresas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, sólo podrán utilizar personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, para la realización de tareas especiales y no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, y con una duración máxima de tres meses contados desde el inicio de la tarea. A partir de ese límite temporal, esas tareas deberán ser realizadas por personal de plantilla de la propia empresa.

### **Artículo 31.º Formación profesional.**

Las empresas abonarán la totalidad del coste de asistencia a los cursos de formación a los que asista el trabajador o trabajadora, previa conformidad de los mismos y previa acreditación de su coste y de su asistencia. Las empresas estarán obligadas a otorgar la conformidad a la realización de los mismos cuando el contenido de éstos esté relacionado con la actividad de la empresa.

El tiempo empleado en los cursos de formación será, salvo pacto en contrario entre persona trabajadora y dirección de la empresa, a cargo exclusivo del trabajador o trabajadora. En todo caso las empresas, de acuerdo con el trabajador o trabajadora, tratarán de adecuar el horario de éste de manera que se favorezca su asistencia.

La Asociación de Empresarios de Artes Gráficas de Navarra (AEGRAN) y las centrales sindicales que estén interesadas, procurarán, de común acuerdo, potenciar la realización de estos cursos dentro de los cauces y posibilidades actualmente existentes o que en el futuro puedan establecerse.

### **Artículo 32.º Acción positiva para la contratación de la mujer.**

Acceso al puesto de trabajo: En aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado.

Promoción interna: Dentro de la empresa, los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser discriminados/as

por cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa.

Para ello se fomentará la formación en los centros de trabajo, que favorezca la promoción interna, en aquellos puestos y/o categorías inferiores en los que la presencia de mujeres es mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una promoción interna que elimine una clasificación de categorías por sexo.

### **Artículo 33.º Acoso sexual.**

Se considerará como falta muy grave el acoso sexual, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores o las trabajadoras, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. En este sentido queda expresamente prohibida toda aquella conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno ofensivo, hostil intimidatorio y humillante.

### **Artículo 34.º Contratación.**

Contratos de trabajo en prácticas. Las retribuciones de los contratos de trabajo en prácticas, que se suscriban por las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, al amparo del artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, serán las siguientes: Durante los seis primeros meses de duración de los mismos, se percibirá el 90% del salario fijado en convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. A partir del séptimo mes, se percibirá el 100% de ese mismo salario.

Contrato de trabajadores o trabajadoras No Cualificados. Con el fin de promover la contratación de personas trabajadoras no cualificadas, las retribuciones de estas serán el 90% de la calificación profesional del 1,40 durante el primer año de contrato, y el 100% durante el segundo año. En el tercer año de contrato ostentará la calificación profesional del 1,47.

Los dos párrafos anteriores conllevan la desaparición del convenio colectivo de las calificaciones de 16, 17 y 18 años.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Una vez concluida la duración máxima prevista para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, doce meses en un período de dieciocho, si persistieran las causas que los motivaron, estos contratos se convertirán en indefinidos.

### **Artículo 35.º Movilidad funcional y ascensos.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores o a las trabajadoras a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivo el cambio.

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

Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos de nivel superior durante más de cuatro meses, sin

concurrir los supuestos especiales a los que se refiere el apartado anterior, consolidará el nivel superior. En este caso, la retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

Primera.-Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, constituida por iguales miembros entre la asociación empresarial firmante y las centrales sindicales que hayan firmado o se hayan adherido al mismo en el mes siguiente a su publicación, al objeto de:

- Resolver cuantas dudas e interpretaciones se susciten, así como de velar por el cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente Convenio.
- Elaborar un programa de actuación en materia de Formación Profesional en colaboración con la Administración Pública.
- Y cuantas cuestiones de interés estimen las partes.

Dicha comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las dos partes representadas en la misma. Se designa como Presidente de la misma a don Fernando Llera Chocan.

Segunda.-Las empresas de más de 50 personas trabajadoras, incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, podrán adherirse al mismo por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras.

## **DISPOSICIÓN FINAL.**

---

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral aplicable, Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación.

REVISIÓN SALARIAL (BON Número 53 – Jueves, 17 de marzo de 2011)

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2011, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector Artes Gráficas de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector Artes Gráficas de Navarra (Código número 31007922012000), que tuvo entrada en este Registro en fecha 21 de enero de 2011, y que fue suscrito el día 17 de enero por la representación legal y sindical de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 9 de febrero de 2011.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea

Echavarren.

En Pamplona, siendo las 9 horas del día 25 de enero de 2011.

Reunida bajo la presidencia Fernando Llera Chocán la Comisión paritaria de interpretación del Convenio Colectivo del Sector de Artes Gráficas de Industrias e Industrias Auxiliares de Navarra integrada por las entidades y representantes que a continuación se señalan:

La centrales sindicales U.G.T., CC.OO., y L.A.B., representadas por Luis Hernández Inac, Javier Ibáñez Oraien y Emilio García Legarda, respectivamente.

La Asociación de Empresarios de Artes Gráficas de Navarra (AEGRAN), representada por Mar González Paredes y Juan Ignacio Sánchez Ezcaray.

Ambas partes reconociéndose la capacidad legal necesaria, ACUERDAN:

Primero.-Los representantes de la Asociación de Empresarios de Artes Gráficas de Navarra (AEGRAN) y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO., y L.A.B., aprueban y suscriben las tablas salariales que se unen a la presente Acta, correspondientes al año 2011, con vigencia desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2011.

Segundo.-Remitir dos ejemplares del texto de la Tabla Salarial al Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, a efectos de que se disponga lo necesario para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

El Presidente U.G.T. L.A.B. AEGRAN CC.OO.

**-Tabla salarial artes gráficas 2011 (euros).**

<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS ACTIVIDAD</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>PAGA BENEFICIOS</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
17	666,02	698,60	1.364,62	1.455,59	20.560,26
16	690,13	714,95	1.405,09	1.498,76	21.169,95
15	715,67	729,74	1.445,41	1.541,77	21.777,46
14	729,22	735,91	1.465,13	1.562,81	22.074,65
13	751,57	746,20	1.497,77	1.597,62	22.566,34
12	778,12	762,24	1.540,36	1.643,05	23.208,03
11	816,29	788,40	1.604,68	1.711,66	24.177,20
10	854,53	814,57	1.669,10	1.780,37	25.147,77
9	892,84	840,62	1.733,46	1.849,02	26.117,40
8	942,61	870,11	1.812,72	1.933,57	27.311,65
7	975,09	894,63	1.869,72	1.994,36	28.170,39
6	1.007,56	919,15	1.926,71	2.055,16	29.029,12
5	1.083,89	971,61	2.055,51	2.192,54	30.969,64
4	1.160,29	1.023,64	2.183,93	2.329,52	32.904,54
3	1.236,73	1.076,38	2.313,11	2.467,32	34.850,83
2	1.275,01	1.102,73	2.377,73	2.536,25	35.824,52
1	1.579,31	1.397,87	2.977,18	3.175,66	44.856,24

Contratos en prácticas.

Según el artículo 34.1 del Convenio los trabajadores contratados en prácticas percibirán durante los seis primeros meses de duración del contrato el 90% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. A partir del sexto mes su retribución será del 100% de ese mismo salario.

-Retribución de los trabajadores no cualificados.

Según el artículo 34.2 del Convenio los trabajadores no cualificados tendrán una retribución del 90% del nivel salarial 17 durante el primer año de contrato. Durante el segundo año su retribución será del 100% del nivel salarial 17 y durante el tercer año tendrán el nivel salarial 16.

#### CORRECCIÓN DE ERRORES (BON Número 179 – Viernes, 9 de septiembre de 2011)

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Resolución de 9 de febrero de 2011, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

Advertido error en la publicación de la citada Resolución, efectuada en el Boletín Oficial de Navarra número 53, de 17 de marzo de 2011, se procede a la pertinente corrección.

En la misma se hace constar como Código del Convenio el número 31007922012000, cuando el realmente aplicable es el 31000405011981.

Pamplona, 1 de agosto de 2011.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

#### REVISIÓN SALARIAL (BON Número 80 – Viernes, 27 de abril de 2012)

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2012, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra (Código número 31000405011981), correspondiente al año 2012, que tuvo entrada en este Registro en fecha 25 de enero de 2012, y que fue suscrito el 24 de enero de 2012 por la representación patronal y sindical del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 22 de febrero de 2012.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

#### ACTA

En Pamplona, siendo las 10,30 horas del día 24 de enero de 2012.

Reunida bajo la presidencia D. Fernando Llera Chocán la Comisión paritaria de interpretación del Convenio

Colectivo del Sector de Artes Gráficas de Industrias e Industrias Auxiliares de Navarra integrada por las entidades y representantes que a continuación se señalan:

La centrales sindicales U.G.T., CC.OO., y L.A.B., representadas por don Luis Hernández Inac, don Javier Ibáñez Oraien y don Emilio García Legarda, respectivamente.

La Asociación de Empresarios de Artes Gráficas de Navarra (AEGRAN), representada por doña Mar González Paredes y don Juan Ignacio Sánchez Ezcaray.

Ambas partes reconociéndose la capacidad legal necesaria, ACUERDAN:

Primero.-Los representantes de la Asociación de Empresarios de Artes Gráficas de Navarra (AEGRAN) y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO., y L.A.B., aprueban y suscriben las tablas salariales que se unen a la presente Acta, correspondientes al año 2012, con vigencia desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2012.

Segundo.-Remitir dos ejemplares del texto de la Tabla Salarial al Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, a efectos de que se disponga lo necesario para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

El Presidente, U.G.T., L.A.B., AEGRAN, CC.OO.

### TABLA SALARIAL ARTES GRÁFICAS 2012 (EUROS)

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO MENSUAL	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
17	686,00	719,56	1.405,56	1.499,26	21.177,08
16	710,83	736,40	1.447,23	1.543,71	21.804,97
15	737,14	751,63	1.488,77	1.588,02	22.430,84
14	751,10	757,99	1.509,08	1.609,69	22.736,86
13	774,12	768,59	1.542,70	1.645,55	23.243,39
12	801,46	785,11	1.586,57	1.692,34	23.904,33
11	840,78	812,05	1.652,83	1.763,02	24.902,65
10	880,17	839,01	1.719,17	1.833,78	25.902,21
9	919,63	865,84	1.785,46	1.904,49	26.900,99
8	970,89	896,21	1.867,10	1.991,58	28.131,00
7	1.004,34	921,47	1.925,81	2.054,20	29.015,56
6	1.037,79	946,72	1.984,51	2.116,81	29.899,97
5	1.116,41	1.000,76	2.117,17	2.258,31	31.898,62
4	1.195,10	1.054,35	2.249,45	2.399,41	33.891,68
3	1.273,83	1.108,67	2.382,50	2.541,34	35.896,38
2	1.313,26	1.135,81	2.449,07	2.612,34	36.899,35
1	1.626,69	1.439,81	3.066,50	3.270,93	46.201,86

Contratos en prácticas:

Según el artículo 34.1 del Convenio los trabajadores contratados en prácticas percibirán durante los seis primeros meses de duración del contrato el 90% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. A partir del sexto mes su retribución será del 100% de ese mismo salario.

Retribución de los trabajadores no cualificados:

Según el artículo 34.2 del Convenio los trabajadores no cualificados tendrán una retribución del 90% del nivel salarial 17 durante el primer año de contrato. Durante el segundo año su retribución será del 100% del nivel salarial 17 y durante el tercer año tendrán el nivel salarial 16.