

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ARTES GRAFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES DE NAVARRA

Artículo 1.º Ambito de aplicación funcional

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas de menos de 50 trabajadores fijos y sus trabajadores 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 edición 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.

Asimismo, estas normas obligarán a las empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

Art. 2.º Ambito 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, apartado. 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

Art. 3.º Ambito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá un período de vigencia de 3 años, desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999. A los efectos previstos en el art. 86,2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

Art. 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.

Art. 5.º Clasificaciones personales

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, las clasificaciones profesionales comprendidas en el artículo 6.1.2 y siguientes del vigente Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, en todo lo que no contradiga lo previsto en el presente Convenio al que quedan incorporadas como Anexo número II una vez que se reúna la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, aunque con plena vigencia desde la firma del presente.

Art. 6.º Jornada anual

Año 1997: Se establece una jornada anual de 1.764 horas efectivas y realmente prestadas.

Año 1998: Se establece una jornada anual de 1.760 horas efectivas y realmente prestadas.

Año 1999: Se establece una jornada anual de 1.756 horas efectivas y realmente prestadas.

La jornada anual de los linotipistas será de 1.562 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.

Art. 7.º Calendario laboral

Las empresas elaborarán durante el mes de enero el calendario laboral, de conformidad con el art. 34, apdo. 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, el empresario 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.

Art. 8.º Vacaciones

a) El período anual de vacaciones será de treinta días naturales.

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

c) El empresario 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.

d) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores 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 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 irrecurrible. el procedimiento será sumario y preferente.

g) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Art. 9.º Retribuciones

9.1. Retribuciones año 1997.

A) Incremento salarial año 1997

Durante el año 1997, el incremento salarial será el equivalente al IPC real estatal de dicho año, más el 0,7%.

A tal fin, se acuerda que los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán inicialmente, las retribuciones que figuran en las Tablas Salariales anexas al presente Convenio, suponiendo estas un incremento del 3,3%, resultante de incrementar en un 0,7% la cifra del 2,6% de IPC previsto por el Gobierno para el año 1997.

B) Revisión salarial año 1997

Con el fin de garantizar el incremento acordado en el párrafo primero del apartado anterior, se establece la presente Cláusula de Revisión Salarial que operará del modo siguiente:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), constatado por el I.N.E. a 31 de diciembre de 1997 registrara un incremento superior al 2,6% respecto del IPC a 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, aplicada sobre las cuantías utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1997.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero 1997 y se abonará en una sola paga antes del 31 de marzo de 1998.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), constatado por el I.N.E. a 31 de diciembre de 1997 registrara un incremento inferior al 2,6% respecto del I.P.C. a 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial en el defecto sobre la indicada cifra, aplicada a las cantidades que han venido percibiendo los trabajadores desde el 1 de enero de 1997.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1997 y se aplicará de la forma que determine la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio en acuerdo que deberá adoptarse antes del 31 de marzo de 1998.

9.2. Retribuciones año 1998

A) Incremento Salarial año 1998

Durante 1998, el incremento salarial será el I.P.C. real estatal de dicho año, más un 50% del mismo.

Con efectos de 1 de enero de 1998, y tomando como base las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 1997 -una vez practicada la revisión salarial que corresponda, si procediese-, se aplicará el porcentaje de incremento resultante de sumar al IPC previsto por el Gobierno para el expresado año 1998, el 50% del mismo.

B) Revisión Salarial año 1998

Con el fin de garantizar el incremento acordado en el párrafo primero del apartado anterior, se establece la presente Cláusula de Revisión Salarial que operará del modo siguiente:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), constatado por el I.N.E. a 31 de diciembre de 1998 registrara un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para 1998, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, aplicada sobre las cuantías utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1998.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998 y se abonará en una sola paga antes del 31 de marzo de 1999.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), constatado por el I.N.E. a 31 de diciembre de 1998 registrara un incremento inferior al I.P.C. previsto por el Gobierno para 1998, se efectuará una revisión salarial en el defecto sobre la indicada cifra, aplicada a las cuantías utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1998.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998 y se aplicará de la forma que determine la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio en acuerdo que deberá ser adoptado antes del 31 de marzo de 1999.

9.3. Retribuciones año 1999

A) Incremento Salarial año 1999

Durante el año 1999, el incremento salarial será el I.P.C. real estatal de dicho año, más un 50% del mismo.

Con efecto de 1 de enero de 1999, y tomando como base las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 1998 -una vez practicada la revisión salarial que corresponda, si procediese-, se aplicará el porcentaje de incremento resultante de sumar al I.P.C. previsto por el Gobierno para el expresado año 1999, el 50% del mismo.

B) Revisión Salarial año 1999

Con el fin de garantizar el incremento acordado en el párrafo primero del apartado anterior, se establece la presente Cláusula de Revisión Salarial que operará del modo siguiente:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), constatado por el I.N.E. a 31 de diciembre de 1999 registrara un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1999, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, aplicada sobre las cuantías utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1999.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999 y se abonará en una sola paga antes del 31 de marzo del 2000.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), constatado por el I.N.E. a 31 de diciembre de 1999 registrara un incremento inferior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1999, se efectuará una revisión salarial en el defecto sobre la indicada cifra, aplicada a las cuantías utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1999.

Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999 y se aplicará de la forma que determine la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio en acuerdo que deberá ser adoptado antes del 31 de marzo del 2000.

9.4. Cláusula de descuelgue

En el caso de empresas con grave situación económica, las centrales sindicales y la asociación de empresarios firmantes, 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 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 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 (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, 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 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 lo será hasta el 31 de diciembre de 1999.

Art. 10. 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.

En 1997, así como en los restantes años de vigencia (1998 y 1999), 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 tenga reconocida al 31 de diciembre de 1997, 1998 y 1999 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.

Art. 11. Plus de actividad

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

Art. 12. Complementos por I.T.

En caso de baja por enfermedad o accidente común, las empresas completarán la percepción de la Seguridad Social hasta el 75% de la totalidad de la nómina mensual, fijada en las tablas del anexo.

En caso de accidente común o de trabajo, o enfermedad común o profesional, con gravedad tal, que exija hospitalización, las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el trabajador tuviera derecho a aquellas y mientras duren, hasta el 100% de la totalidad de la nómina mensual, fijada en las tablas del anexo.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, percibirán el 100% del salario del Convenio, desde que el trabajador tuviere derecho a aquellas, siempre que no superen los siguientes porcentajes de absentismo, referidos a la totalidad de la plantilla de la empresa y al año natural inmediatamente anterior al de la baja:

Empresas de 1 a 5 trabajadores: 8% máximo.

Empresas de 6 a 10 trabajadores: 7,5% máximo.

Empresas de 11 a 15 trabajadores: 7% máximo.

Empresas de 16 a 20 trabajadores: 6,5% máximo.

Empresas de 21 trabajadores en adelante: 6% máximo.

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.

Art. 13. Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para los trabajadores, 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, mediante un descanso compensatorio de 1 hora y 45 minutos por cada hora extra trabajada.

Art. 14. Anticipos

El trabajador 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.

Art. 15. Antigüedad

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho, además de las retribuciones a que se refiere el artículo anterior 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.

Art. 16. Jubilación anticipada

Los trabajadores con 64 años podrán solicitar la jubilación anticipada, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio (R. 1985, 1791 y Ap. 1975-85, 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.

Art. 17. Premios de jubilación

Para aquellos trabajadores que deseen jubilarse a partir de los 60 años, las empresas vendrán obligadas a abonar las siguientes cantidades.

A los 60 años: 8 meses de salario real.

A los 61 años: 7 meses de salario real.

A los 62 años: 6 meses de salario real.

A los 63 años: 4 meses de salario real.

A los 64 años: 3 meses de salario real.

Art. 18. 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.

b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, 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 necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico. 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 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 y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días.

Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que convivan con el trabajador 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.

c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, o intervención quirúrgica (que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días) de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, 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 desplazamiento.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Un día por boda de hijos y hermanos.

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

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.

Art. 19. Excedencias

19.1. Excedencias voluntarias.

19.1.1. Excedencia voluntaria común

Los trabajadores 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 un año y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro 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 excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno 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 excedente al reingreso.

19.1.2. Excedencias voluntarias especiales

a) Los trabajadores, 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 tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres 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 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.

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. Agotamiento del plazo máximo de I.T.

Para el trabajador enfermo o accidentado, 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.

Art. 20. Ceses

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

- a) 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, 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 la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador 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.

Art. 21. Seguridad e Higiene

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 al servicio de la empresa, cumpliendo para ello, cuantas disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normativa en vigor en la materia, les sean de aplicación.

Art. 22. Revisión médica

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

Art. 23. Derechos sindicales

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

a) Los trabajadores 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.

Asimismo, los trabajadores 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, si es motivada por causas de tipo ideológico, social o sindical, siempre que el trabajador posteriormente sea absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o sea sobreesido el asunto, sin derecho a percepción económica, si bien no se computará dicho tiempo como de trabajo, a todos los efectos.

Art. 24. Euskera

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, 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.

Art. 25. Medidas contra el paro

El empresario deberá cubrir las vacantes producidas por trabajadores 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 de idéntica cualificación profesional al del trabajador suplido 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 trabajadores inscritos en el INEM.

Art. 26. Empresas de trabajo temporal

Con efectos de 1 de julio de 1997 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.

Art. 27. Formación profesional

Las empresas abonarán la totalidad del coste de asistencia a los cursos de formación a los que asista el trabajador, previa conformidad de las mismas 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 trabajador y empresario, a cargo exclusivo del trabajador. En todo caso las empresas, de acuerdo con el trabajador, tratarán de adecuar el horario de éste de manera que se favorezca su asistencia.

La Asociación de Empresarios de Artes Gráficas de Navarra (ADEGRAN) 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.

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, 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 Valentín Velasco Carrasco.

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

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral aplicable, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación.

