

INSTRUCCIONES

Estas pruebas para Oficial de Fotocomposición se van a desarrollar por el sistema de plicas, por lo que deben proceder de la siguiente forma:

- La plica con su nombre que les ha sido entregada a la entrada, deben introducirla en el sobre pequeño y guardarla encima de la mesa hasta el final de las pruebas.
- Entregaremos la primera prueba que consiste en 25 preguntas tipo test, en las que solo una de las respuestas es la correcta.
- Para realizar esta prueba tienen 45 minutos. Les avisaremos cuando falten 5 minutos para terminar.
- En la hoja de respuestas marquen un aspa en la opción que consideren correcta,
- Cuando terminen esta prueba y se lo indiquemos, introduzcan la prueba y sus repuestas en el sobre grande.
- Entregaremos la segunda prueba y una hoja de respuestas. Se trata de detectar errores de tratamiento de textos y maquetación. Deberán numerarse en el texto los errores y describirlos en la hoja de respuestas.
- Para realizar esta prueba disponen de 1 hora y 15 minutos. Les avisaremos cuando falten 5 minutos para terminar.
- Cuando terminen esta prueba y se lo indiquemos, introduzcan la prueba y sus respuestas en el sobre grande.
- Deberán entregar el sobre grande con las dos pruebas y el sobre pequeño que graparemos con el sobre grande.
- Una vez entregados todos los sobres, los mezclaremos para que nadie pueda asociar números a personas, posteriormente asignaremos un número.
- En esta fase podrán quedarse a ver el proceso quienes lo deseen; si no hubiera voluntarios se quedarán las dos últimas personas en entregar los ejercicios.
- Este sistema garantiza que las pruebas se corregirán de forma anónima, sin saber a quién corresponden.
- Los resultados se publicarán en la ficha del catálogo de servicios y el en tablón de la oficina de Carlos III, 2.
- Se publicará asimismo la relación de respuestas correctas del test.
- **Apaguen completamente los móviles.**

Anexo III-A - Primera prueba

1.-El serif es:

- a) Un programa auxiliar que se ocupa del orden de las letras
- b) Una manera de cuantificar el interlineado fraccionario
- c) La terminación en los trazos de algunas letras
- d) En algunos periódicos, el jefe de los correctores de estilo

2.-De las siguientes, la fuente que presenta mejor legibilidad en pantalla es:

- a) Comic Sans MS
- b) Courier
- c) Times New Roman
- d) Verdana

3.-Con una hoja de papel DIN A0 se puede hacer:

- a) Una libreta de tamaño A6 de 128 páginas
- b) Ocho octavillas justas, ni una más
- c) Un póster de 1 metro por 1 metro
- d) Ninguna de las anteriores

4.-Tracking tiene que ver con:

- a) Un pequeño ajuste en la distancia que separa los caracteres en una línea
- b) Adaptar el interlineado para que un texto dado se ajuste a una caja predefinida
- c) Rastrear los hábitos de navegación mediante cookies o estrategias similares
- d) Una actividad de senderismo que abarca varios días

5.-En los procesadores de texto más habituales, como Microsoft Word o LibreOffice Writer, el atajo de teclado para cortar es:

- a) Ctrl+V
- b) Ctrl+X
- c) Ctrl+Y
- d) Ctrl+Z

6.-En un documento un índice de términos se puede crear:

- a) Únicamente con Microsoft Word o LibreOffice Writer
- b) Únicamente con InDesign
- c) Con todos ellos
- d) Con ninguno de ellos

7.-Una expresión latina se incluirá en el texto:

- a) En letra redonda
- b) En letra cursiva
- c) En letra negrita
- d) En letra subrayada

8.-Según las recomendaciones de edición para la publicación de textos la referencia a un número de Boletín Oficial de Navarra se hará de esta manera:

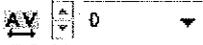
- a) Publicado en el BON, número 151, de 6 de agosto de 2018
- b) Publicado en el Boletín Oficial de Navarra, número 151, de 6/8/2018
- c) Publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 151, de 6 de agosto de 2018
- d) Publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 151, de seis de Agosto

9.-¿Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta cuando trabajamos en los procesadores de texto más habituales?

- a) Al crear un pie de página se crea de forma automática un encabezado
- b) Hay que tener encabezado y pie de página o no tener nada
- c) El pie de página siempre lleva número de página.
- d) El pie de página y el encabezado son independientes

10.-¿Qué quiere decir cuando aparece un símbolo "+" a la derecha del nombre de un estilo aplicado en InDesign?

- a) Que el estilo no está bien aplicado
- b) No significa nada
- c) Que el estilo está modificado
- d) Las respuestas a y c son correctas

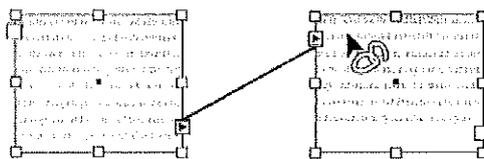
11.-¿Qué estamos modificando con este botón en InDesign? 

- a) Kerning
- b) Tracking
- c) Las respuestas a y b son correctas
- d) La respuesta a y b son falsas

12.-¿Qué indica un signo más [+] rojo al final de una caja de texto en indesign?

- a) Que el texto está desbordado
- b) Que el texto ha sido modificado
- c) Que el interlineado del texto es muy grande
- d) Que el cuerpo de la letra es muy grande

13.-Cuando InDesign muestra una imagen como esta, ¿qué significa?



- a) Que hay una tabla en el marco de texto
- b) Que los marcos de texto están enlazados y pueden ser desenlazados
- c) Que el texto está duplicado en el marco de texto
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

14.–Los archivos de plantilla de InDesign utilizan la extensión:

- a) indd
- b) indb
- c) indt
- d) idml

15.–En un documento de InDesign, ¿qué tipo de carácter de salto se puede insertar?

- a) Salto de línea forzado
- b) Salto de columna
- c) Salto de página
- d) Las respuestas a), b) y c) son correctas

16.–Si un párrafo en InDesign está escrito todo en MAYÚSCULAS, para convertirlo a minúsculas:

- a) Se debe borrar ese párrafo y escribirlo de nuevo
- b) Se puede cambiar todo el párrafo de forma automática
- c) Se puede cambiarlo automáticamente solamente palabra por palabra
- d) Se puede cambiarlo solo si tiene asignado un estilo de párrafo

17.–¿Se puede crear en InDesign un hipervínculo a partir de una URL?

- a) Sí, se puede crear el hipervínculo a partir de una URL
- b) No, solamente se pueden crear vínculos a páginas del documento
- c) No, solamente se pueden crear marcadores
- d) En InDesign no se pueden crear hipervínculos

18.–¿Se pueden personalizar atajos de teclado en InDesign?

- a) No, solamente pueden estar los atajos de teclado predeterminados
- b) Sí, se pueden personalizar los atajos de teclado
- c) Sí, pero se tendrán que personalizar cada vez que se cree un documento
- d) En InDesign no existen atajos de teclado

19.–¿Cómo se denomina el párrafo que tiene sangría en todas las líneas menos la primera?

- a) Párrafo ordinario
- b) Párrafo moderno
- c) Párrafo francés
- d) Párrafo irregular

20.-Selecione la afirmación incorrecta respecto a un archivo XML

- a) Es un archivo de texto
- b) Es un archivo que incluye etiquetas
- c) Es un archivo que se utiliza como estándar de intercambio entre distintas aplicaciones
- d) Es un archivo que Adobe ha puesto a disposición pública y gratuita

21.-Una línea viuda es:

- a) Aquella que, siendo la última de un párrafo, aparece al principio de la página o columna siguiente
- b) Una línea centrada
- c) Aquella que, siendo la primera de un párrafo, aparece al final de la página o columna
- d) Una línea compuesta por un sola palabra

22.-En una tabla se puede:

- a) Combinar celdas
- b) Convertir filas a encabezado
- c) Centrar los párrafos de las columnas
- d) Las respuestas a), b) y c) son correctas

23.-¿Qué muestra una celda de una hoja de cálculo cuando el ancho de una columna no es suficiente para mostrar un número?

- a) ¿ERROR?
- b) ????????
- c) #####
- d) &&&&&&

24.-Una tabla de contenido en InDesign puede incluir:

- a) Una lista de ilustraciones
- b) Una lista de pies de foto
- c) Una lista de capítulos
- d) Las respuestas a), b) y c) son correctas

25.-El formato PDF

- a) Conserva las fuentes, imágenes y maquetación de los documentos originales creados en una amplia gama de aplicaciones y plataformas
- b) Define un conjunto de etiquetas y atributos
- c) Es un archivo PostScript encapsulado para mac
- d) Es un formato de archivo para almacenar exclusivamente imágenes de mapa de bits

Hoja de respuestas de la segunda prueba

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

Anexo III-B - Segunda prueba

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 dediquen, 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:

i. 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.

ii. Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.

iii. 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, apartado 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.

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.

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 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.

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

CALIFICACIONES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO MENSUAL	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
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

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.

Contenido

Artículo 1.º	<i>Ámbito funcional</i>	1
Artículo 2.º	<i>Ámbito personal</i>	2
Artículo 3.º	<i>Ámbito temporal</i>	2
Artículo 4.º	<i>Compensación y absorción</i>	3
Artículo 6.º	<i>Jornada anual</i>	3
Artículo 7.º	<i>Calendario laboral</i>	3
Artículo 8.º	<i>Vacaciones</i>	4
Artículo 9.º	<i>Retribuciones</i>	5
Artículo 10.º	<i>Gratificaciones extraordinarias</i>	6