

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LA VOZ DE GALICIA, S. A.**

Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Voz de Galicia, S. A. (código de Convenio núm. 90016652012007), para el periodo 2012-2014, que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 21 de febrero de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **TEXTO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA VOZ DE GALICIA, S.A. 2012-2014**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Partes Contratantes**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre La Voz de Galicia, S.A., y su personal, mediante sus respectivas representaciones legales.

##### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El ámbito del presente Convenio colectivo es de empresa y afecta a todos los centros de trabajo que La Voz de Galicia, S.A., tiene constituidos y los que en el futuro puedan constituirse.

##### **Artículo 3. Ámbito Funcional.**



Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo afectan a todas las actividades de La Voz de Galicia, S.A., y entendiéndose comprendidas las que tengan relación directa o indirecta con la edición, sea o no diaria, de información general o especial, en cualquier medio o soporte, que los trabajadores realicen dentro de su jornada de trabajo.

#### **Artículo 4. Ámbito Personal**

El presente Convenio colectivo es de obligatoria aplicación a todo el personal de la Empresa La Voz de Galicia, S.A., que preste sus servicios en la misma mediante contrato laboral.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Las funciones de alto consejo, en todo caso, y las de alta dirección y alto gobierno, así como también las de los subdirectores.
- b) Los corresponsales y colaboradores literarios o gráficos que no reúnan las condiciones que se determinan en el Estatuto de la Profesión Periodística, que no se hallen realizando su labor en los centros de trabajo de la Empresa, ni vinculados por contrato laboral a la misma.
- c) Los agentes comerciales y/o publicitarios autónomos que trabajen en prensa, no vinculados por contrato laboral a la Empresa.
- d) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

#### **Artículo 5. Vigencia**

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, desde cuya fecha surtirá plenos efectos y sustituirá al anterior. La duración del presente Convenio colectivo será de tres años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2014.

#### **Artículo 6. Prórroga**

Al cumplir la fecha de su vencimiento, el presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por escrito de cualquiera de las partes contratantes con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha prevista para su expiración.

No obstante, denunciado en tiempo y forma este Convenio colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando sin embargo el mismo en sus propios términos, hasta que se pacte el nuevo Convenio colectivo que lo sustituya o se





dicte por quien corresponda resolución pertinente.

### **Artículo 7. Revisión**

Cualesquiera de las representaciones que son parte en este Convenio podrán ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

### **Artículo 8. Denuncia**

La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, con anterioridad a los últimos dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se estará a lo previsto en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a plazos de inicio y duración de negociación de un nuevo Convenio.

### **Artículo 9. Compensación y Absorción**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o Convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

### **Artículo 10. Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones personales que excedan del Convenio, de conformidad con lo establecido en el capítulo IV.

### **Artículo 11. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

### **Artículo 12. Comisión Paritaria**

Se constituirá una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el Convenio, en plazo máximo de siete días, cuando lo solicite alguna de las partes. Estará formada, por tres Representantes del Personal, preferentemente que hayan intervenido por parte de los trabajadores en la negociación del Convenio y, por tres representantes empresariales, preferentemente intervinientes en la negociación del convenio,.



El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de trabajo de Sabón.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de miembros de cada una de las representaciones. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del Convenio.
- B) Mediación y conciliación en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- D) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por lo establecido en la legalidad vigente.

Si transcurrido el plazo de 30 días, desde la fecha de constitución de la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo alguno, sobre los asuntos que les sean sometidos, cualquiera de las partes, con carácter previo a la vía judicial, puede acudir a los mecanismos de conciliación establecidos en el Acuerdo Gallego de solución extrajudicial de conflictos (AGA).

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 13. Disposiciones Generales**

La organización, programación y distribución del trabajo conforme a las normas y orientaciones del presente Convenio y de las disposiciones legales de aplicación en la materia, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Se diferencian en la Empresa dos áreas de actividad:

- Redacción.
- y Gestión/Servicios Auxiliares.

El área de Redacción agrupará los cometidos habituales propios de la búsqueda, elaboración y difusión de información. Dentro del Departamento de Redacción, esta facultad de organización la realizará el Director del periódico.

El área de Gestión/Servicios Auxiliares agrupará el conjunto de funciones instrumentales, auxiliares y de soporte de la Redacción para la elaboración, confección, distribución, equipamiento y mantenimiento necesarios para el funcionamiento de aquélla, la debida atención del personal, el cumplimiento de las disposiciones normativas de aplicación, la seguridad de las personas y las cosas y demás finalidades inherentes a la condición Empresarial.



Comprenderá tanto las de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las administrativas y las de índole técnica o informática.

Corresponde especialmente a la Dirección de la Empresa, a tenor de lo normado reglamentariamente y según las necesidades del servicio y del momento, la creación y determinación de los grupos, ciclos, sectores y secciones que coadyuven a la mejor y mayor producción.

#### **Artículo 14. Normas de Trabajo**

Todo trabajador de La Voz de Galicia, S.A., está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional encuadradas en el ámbito de Prensa.

La obligatoriedad deberá estar referida a las definiciones concretas de puestos de trabajo existentes, con las variaciones que, en su caso, establezca la Comisión Paritaria, que dictaminará sobre cualquier reclamación que se produzca en dichas materias y analizará las modificaciones que sean necesarias en la clasificación profesional.

Se considera que el personal de Redacción se encargara de tareas que tengan relación directa o indirecta con la edición, sea o no diaria, de información general o especial, en cualquier medio o soporte, que los trabajadores realicen dentro de su jornada de trabajo

Son facultades de la Empresa, entre otras:

1. La exigencia de los rendimientos normales definidos en este Convenio y en las disposiciones de carácter general que pautan la materia.
2. La adjudicación de equipos o tareas necesarias para la ocupación del trabajador al rendimiento normal.
3. La fijación de los índices de calidad y de desperdicios admisibles.
4. Exigir la vigilancia y atención de los equipos y materiales encomendados.
5. Determinar la movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas, profesionales o aptitudes precisas para ejercer la prestación laboral. No se podrá llevar a cabo, si se produjese con ello cambio de área profesional del trabajador afectado, salvo pacto en contrario.

La movilidad funcional para realización de funciones no correspondientes al grupo

profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de que a un trabajador se le encomienden funciones inferiores a las de su grupo profesional, la decisión deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y se deberá comunicar a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se llevará a cabo siempre sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Además, se impartirá la formación adecuada, si es necesario.

6. Realizar, durante el periodo de organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de los equipos y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

7. El control horario de presencia de la totalidad del personal de la Empresa y control horario de la producción, en su caso.

8. La exigencia del fiel cumplimiento de elaboración y tramitación de los informes, boletines o partes de trabajo a la totalidad del personal, de acuerdo con las instrucciones que fije la Empresa.

9. Determinar y regular lo relativo al uso de los impresos, emblemas, tarjetas y sellos profesionales por el personal de la Empresa, así como lo referente a tipos, texto y características de cada uno de aquellos.

10. Dotar al personal que juzgue necesario de tarjeta de identidad profesional y regular lo relativo a su uso, exhibición obligatoria, etc. Los poseedores de dichas tarjetas las devolverán inexcusablemente a requerimiento de la Empresa y, en todo caso, al cesar su relación con la misma.

El ejercicio de todas estas facultades se entiende ejercitado dentro del más escrupuloso respeto a las normas contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

### **Artículo 15. Racionalización del Trabajo**

Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la Empresa que ésta estime oportunos, oído el Comité de Empresa, y coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se consideren necesarios para conseguir el más adecuado empleo y rentabilidad de los factores de la producción.

## **Artículo 16. Cierre del Periódico**

Habida cuenta de que constituye el objetivo esencial de toda empresa periodística el hacer llegar a sus lectores sus productos con el máximo de información y a una hora idónea, se hace necesario fijar esta meta como punto primordial de referencia en orden a la organización de sus ciclos de producción.

Consecuentemente, se conviene que el horario de cierre del periódico y comienzo de tirada de la primera edición será el fijado por la Empresa en cada caso, oído el Comité de Empresa, según las necesidades en atención a los objetivos expuestos. El comienzo de las restantes ediciones se llevará a cabo sin otras interrupciones, respecto del fin de tirada de la precedente, que las normales originadas por el cambio de planchas de rotativa.

Los jefes y mandos intermedios de los distintos departamentos y secciones coordinarán los trabajos de los diferentes grupos a su cargo y establecerán entre sí los contactos que estimen necesarios a tal fin, siendo responsables de los retrasos indebidos que se originen por defecto o falta de la mencionada coordinación o por no ejercicio de sus competencias o cometidos específicos.

Salvo que las necesidades o las urgencias del servicio justifiquen o impongan otro plazo inferior al preaviso, la Empresa comunicará los cambios de horario de cierre con al menos 48 horas de antelación.

## **Artículo 17. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores**

Los trabajadores tienen como derecho básico, entre otros y con el contenido y alcance que para el mismo dispone su específica normativa, el derecho a la huelga.

Por otra parte además de los deberes de orden general, el personal de la Empresa observará cuidadosamente los siguientes, cuyo incumplimiento se considerará como falta:

- a) Permanecer en su puesto en horas de trabajo, cumpliendo las obligaciones inherentes al mismo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Utilizar los medios necesarios para la protección y la prevención de accidentes, poner en práctica las medidas y consignas técnicas a su alcance que den lugar a mayor seguridad y salubridad del ambiente de trabajo y observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Velar por la conservación de las instalaciones y cuidar con esmero los equipos, útiles y herramientas de protección a su cargo. El mal trato del material en general será sancionado.



d) Colaborar con los mandos intermedios en perfecta labor de equipo, en orden a la productividad, calidad y costos, y cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, en los términos fijados en el presente Convenio colectivo y en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

e) En el trabajo por turnos, cuando tal modalidad estuviere establecida por la Empresa, el productor saliente no lo abandonará sin la presencia del entrante, al que comunicará cuantos pormenores haya de tener en cuenta. Si éste se retrasa, esperará quince minutos para dar cuenta al Jefe inmediato, quien tomará las medidas oportunas para reemplazarlo si es posible. A los efectos indicados en el presente apartado se señalan a título meramente enunciativo, como trabajos a turnos, Diseñadores y Operadores de Tratamiento de Imagen y de Composición de Publicidad.

f) Registrar su entrada y salida en la Empresa con arreglo a las órdenes establecidas.

g) Comprobar en la ficha respectiva que el registro de los aparatos de control de entrada y salida es correcto y, en caso contrario, ponerlo en conocimiento del encargado de dichos aparatos, quien, en tanto no se subsane el anormal o deficiente funcionamiento de los mismos, hará personalmente las anotaciones correspondientes en las fichas de los empleados de la Empresa, consignando la hora que señale el reloj de control.

h) Sin autorización expresa de la Dirección, nadie podrá retirar de los archivos y dependencias de la Empresa en que se custodien, los antecedentes, documentos, clichés, etc., existentes en los mismos, salvo en los casos y para los usos propios del periódico o publicaciones que edite La Voz de Galicia, S.A.

El personal encargado o responsable de los Archivos no aceptará órdenes o peticiones al respecto que dimanen de personas ajenas a la Empresa.

i) No concurrir con la actividad de la Empresa, contribuir a la mejora de la productividad y cuantos otros deberes se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

j) Los empleados evitarán cuidadosamente situarse en posición de conflicto de intereses, esto es, el titularizar o intervenir en negocios, actividades u operaciones de cualquier índole, mercantiles o no, que puedan suscitar en él intereses, adhesiones o expectativas que colisionen con los propios de la Empresa, o afecten a su imagen.

En particular, evitará el participar en Empresas proveedoras o clientes de La Voz de Galicia, salvo que cuenten con autorización expresa y por escrito.

Se considerará competencia desleal, no sólo la prestación de servicios laborales,



civiles o mercantiles para cualquier otro empresario del sector o para aquellas empresas, instituciones o medios cuyas actividades pudieran en alguna forma afectar negativamente las propias de la Empresa, sino también las negociaciones tendentes a tal prestación o a la obtención de cualquier ventaja para el empleado, siempre que se utilizasen datos de la Empresa, violándose así el deber de secreto.

El personal sólo podrá colaborar con otro medio informativo previa autorización específica y por escrito, según instrucciones al respecto de la Dirección de Recursos Humanos.

k) Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la Empresa pertenecerán a la Empresa en toda su extensión y sobre todas sus versiones, sea cual sea su contenido, soporte, medio de difusión, momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que corresponderán al empleado.

La Empresa será titular de los derechos de explotación con carácter pleno y exclusivo, con capacidad de cesión o licencia a terceros, para un ámbito territorial mundial, por todo el tiempo de duración establecido en la normativa aplicable y para su explotación en todas las modalidades y mediante cualquier formato de explotación impreso, sonoro, audiovisual, digital o electrónico.

La titularidad de dichos derechos por la Empresa comenzará desde el mismo momento en que éstos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta por la retribución prevista para el empleado, sin que haya derecho a una compensación económica adicional.

En el supuesto de que cualquier creación fuera modificada en su contenido o extensión, el autor, siempre que sea posible, será informado antes de su publicación y tendrá derecho a que se elimine su firma del artículo o reportaje de que se trate.

### **Artículo 18. Jerarquía en los Servicios**

En los distintos sectores de producción de la Empresa, la comunicación de órdenes e instrucciones entre el personal perteneciente a diferentes áreas de un mismo Departamento deberá realizarse a través del superior jerárquico común.

## **Capítulo III. del Personal**

### Sección primera. Normas generales

### **Artículo 19. Clasificaciones**

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio colectivo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas





las categorías o plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que a la misma corresponda, según el presente Convenio colectivo.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejercitar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, y dentro de los generales cometidos propios de su competencia y de la actividad de la Empresa referida a las publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información y actualidad, así como lo suplementos de dichas publicaciones que imprima o edite La Voz de Galicia, S.A.

El Departamento de Recursos Humanos cuidará de llevar al día el fichero de los empleados de la Empresa, en cuyas fichas individuales deberán constar todos los datos y circunstancias personales, profesionales y familiares que sean de interés para la Empresa y para los organismos competentes.

Los empleados de la Empresa vienen obligados a notificar, en el plazo de 48 horas, cualquier alteración de los datos que consten en su filiación.

## **Artículo 20. Tareas y Funciones por Categoría Profesional**

Se entiende por función, a efectos del presente Convenio, la tarea propia de cada trabajador destinada a las publicaciones editadas por La Voz de Galicia, S.A.

## **Artículo 21. Categorías Profesionales**

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en los artículos 22, y siguientes del presente Convenio Colectivo, sin que exista obligación por parte de La Voz de Galicia, S.A., de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

Sección segunda. Clasificación de personal según la función

## **Artículo 22. Clasificación Profesional**

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
2. A estos efectos se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo





distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, de cursos de formación, si fuesen necesarios.

3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

### **Artículo 23. Aspectos Básicos de Clasificación**

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales. Los trabajadores, en función del puesto de trabajo que desarrollen, serán adscritos a uno de los grupos profesionales establecidos en el presente capítulo. Esta adscripción, definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

3. Así, la posesión por parte de un trabajador de todas o alguna de las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que será necesario que su puesto de trabajo exija la posesión de esas competencias y el trabajador las ejerza de forma efectiva. En cualquier caso, esos mayores conocimientos se harán constar en el expediente del trabajador y la Empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, determinan la adscripción de cada uno de ellos a un determinado grupo Profesional, son los que se definen a continuación, siguiendo los criterios determinados en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores:

4.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad Empresarial. Este factor está integrado por:

Titulación: Considera el nivel de conocimientos oficialmente reconocidos que debe poseer una persona para desempeñar el puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

4.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad del trabajador para proponer o abordar la realización de tareas y el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.





4.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolle el trabajador.

4.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía que tenga el trabajador para el desarrollo de su función, su nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de su gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos que le hayan sido asignados.

4.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, el número de personas sobre las que se ejerce el mando y sus características.

4.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados a manejar en la tarea o puesto encomendado.

#### **Artículo 24. Grupos Profesionales**

Los grupos profesionales, y dentro de ellos las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos o de negocio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Sin embargo, desde el momento en que exista un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente Convenio, la misma será llevada a la Comisión Paritaria, que operará según los criterios establecidos en el artículo 12 de este Convenio.

Cada grupo profesional constará de un único nivel salarial a excepción de los Grupos II y III que se subdividirán en tres niveles de cualificación, teniendo en cuenta que en ellos, el personal de nueva contratación no desempeña en toda su



extensión las exigencias del puesto de trabajo, al no tener la formación y experiencia profesional que los niveles superiores, formación y experiencia que van adquiriendo paulatinamente y determinarán el acceso a los restantes niveles en los plazos fijados.

Para determinar el nivel de cualificación se tendrá en cuenta el grado de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada en la Empresa, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y, en su caso, la realización de las acciones formativas que se especifiquen en cada momento dentro de los módulos de formación que ponga en marcha por la Empresa. A estos efectos, para promocionar de un nivel al inmediatamente superior se requerirá trabajar durante un período determinado en el nivel de procedencia, así como la realización de las acciones formativas que expresamente se determinen en los casos en que la Empresa lo estime necesario, y el informe favorable del responsable de la unidad a la que pertenezca el trabajador.

La evaluación del desempeño se realizará con carácter anual, al objeto de determinar las aptitudes profesionales del trabajador en distintos momentos dentro de la Empresa.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Corresponde a aquellos trabajadores cuyas funciones exigen la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Coordinan normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

La adscripción a este grupo incluye, además, la realización de tareas complejas que implican responsabilidad de mando y exigen alta capacidad intelectual o de interrelación humana.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Jefes de Área, Jefes de Sección de Redacción, Jefes de Sección de Administración, Jefes de Servicios Generales, Sistemas/ Aplicaciones. y asimilados

Grupo II: Corresponde a aquellos trabajadores que realizan tareas complejas que, sin implicar mando, requieren un cierto grado de coordinación de actividades con otros empleados, creación intelectual, habilidad técnica y responsabilidad.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Redactores, Redactores Gráficos, Técnicos de Sistemas, Jefes de Negociado de Administración, Jefes de Equipo Informática, Jefes de Sistemas/ Aplicaciones y asimilados.

Se establecen tres niveles de clasificación en este grupo, a los que se accederá,



una vez transcurrido el período de tiempo establecido en cada caso, en el que se obtenga la formación y experiencia necesaria, que posibiliten, tras la superación de las pruebas que se establezcan, el acceso al nivel superior.

Los niveles de este grupo se corresponden con el siguiente detalle:

- Nivel 3 o de incorporación. El trabajador permanecerá en él dos años, durante los cuales adquirirá la formación y experiencia necesarias para superar una evaluación de promoción al nivel siguiente.
- Nivel 2. El trabajador accederá a él desde el nivel 3 y, tras un nuevo período de dos años en el que continuará el proceso de formación y adquisición de la experiencia necesarias, deberá superar una nueva evaluación para promocionar al nivel siguiente.
- Nivel 1. Accederán a él los trabajadores que hayan superado los otros dos niveles.

Grupo III: Corresponde a aquellos trabajadores que realizan tareas o aplican técnicas siguiendo instrucciones generales o precisas, que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Redactores Sustitutos, Infografistas, Diseñadores, Maquetadores, Documentalistas, Fotógrafos, Ayudantes de Redacción, Técnicos, Secretaría de Dirección o de Redacción, Oficiales Administrativos y Oficiales Informática y asimilados.

Se establecen tres niveles de clasificación en este grupo, que se regirán por los criterios señalados para los niveles del Grupo II.

Grupo IV: Corresponde a aquellos trabajadores que realizan operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Personal administrativo, operadores de ordenador que no sean técnicos de grupo superior, personal subalterno, telefonistas, profesionales de oficio y demás puestos que surjan de carácter elemental y que solo requieren un periodo de breve adaptación.

### **Artículo 25. Niveles Salariales. Retribución Anual**

Grupo I:	30.500 euros
Grupo II:	Se establecen dentro de él tres niveles ordenados en orden ascendente:
Nivel 3:	20.000 euros



Nivel 2:	24.000 euros
Nivel 1:	27.000 euros

Grupo III:	Se establecen dentro de él tres niveles ordenados en orden ascendente:
Nivel 3:	18.000 euros
Nivel 2:	21.500 euros
Nivel 1:	24.000 euros
Grupo IV:	17.500 euros

## Artículo 26. Niveles

Con la entrada en vigor del presente Convenio y con las salvedades especificadas en los artículos precedentes para los Grupos II y III, se suprimen los niveles de remuneración por categoría establecidos en el Convenio colectivo 2008.

No obstante, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrasen en trámite de cambio de nivel de acuerdo con lo establecido en el Convenio 2008, continuarán generando, de forma excepcional, su expectativa de derecho hasta alcanzar el nivel 1 establecido. Las cantidades devengadas por los cambios de nivel se abonarán en el epígrafe denominado Complemento de Retribución Consolidada.

Sección tercera. Ingresos, suspensiones y ceses

## Artículo 27. Ingresos y contratación del Personal

1) Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

Los trabajadores fijos de la Empresa que participen en aquellos procesos tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación.

La selección se efectuará por órgano especializado designado por la empresa, de acuerdo con los criterios y principios de profesionalidad, mérito y capacidad.

2) A efectos de posibilitar la adecuada promoción de los trabajadores de la Empresa, se facilitará el conocimiento público a través de los tablones de anuncios, de todas aquellas plazas que se pretendan cubrir hasta la categoría de jefe de negociado, con una antelación mínima con carácter general de 15 días.



3) Finalizado el proceso de selección, los trabajadores de la empresa que lo estimen oportuno y que hayan participado en dicho proceso, podrán formular cuantas alegaciones estimen necesarias, en el plazo de cuatro días hábiles contados a partir de la publicación de la lista de seleccionados, ante el órgano de selección y, posteriormente, en su caso, en el plazo de 4 días hábiles una vez conocidas las oportunas aclaraciones por parte de dicho órgano de selección, ante la Comisión Paritaria.

### **Artículo 28. Suspensiones**

Los contratos de trabajo quedarán en suspenso por las causas establecidas en la sección tercera del capítulo III (artículos 45 al 48, ambos inclusive) del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 29. Ceses**

Los contratos de trabajo celebrados entre la Empresa y su personal se extinguirán por las causas consignadas válidamente en la sección cuarta del capítulo III (artículos 49 al 54, ambos inclusive) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con la Empresa lo comunicarán a la misma con la antelación mínima de ocho días, si se trata de personal no cualificado, y de treinta días, si se trata de Técnicos, Administrativos, personal de Servicios o personal de la Redacción.

El incumplimiento del preaviso podrá dar lugar a que la Empresa, si lo desea, deduzca de la liquidación a efectuar, en el momento de la baja, el importe de los salarios correspondientes a los días de retraso en la comunicación.

### **Artículo 30. Periodo de Prueba**

Las admisiones se considerarán provisionales durante un periodo de prueba, variable según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- a) Ingenieros, Graduados, Licenciados, Diplomados y Redactores: Seis meses.
- b) Personal Técnico de Redacción, Administración y Talleres: Tres meses.
- c) Personal sin cualificación: Un mes.

Durante este periodo, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la resolución del contrato de trabajo, sin previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el periodo de



prueba, de la retribución correspondiente, a lo prescrito en el presente Convenio colectivo.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa, y el tiempo que hubiera transcurrido en el periodo de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicios que establece este Convenio colectivo.

El periodo de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio y la Empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el periodo de prueba.

#### Sección cuarta. Traslados y permutas

### **Artículo 31. Traslados y/o Cambios de Puesto de Trabajo**

Los traslados de personal se realizarán en consonancia con lo previsto en la sección primera del Capítulo III del título I del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por incapacidad para ocupar el puesto de trabajo, determinada por un rendimiento defectuoso en cantidad o calidad. En este caso, se trasladará al trabajador a un puesto de trabajo acorde con sus facultades.
- e) Por sanción reglamentaria.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el salario, advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen debidamente y no se llegue al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá la Empresa promover el





traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y cualquier otro aspecto de la remuneración.

La facultad que se reconoce en el párrafo anterior solamente podrá ser ejecutada por la Empresa con el personal que lleve menos de diez años de servicios y tan solo una vez por trabajador, respetándose el orden de antigüedad. No obstante lo anterior, los trabajadores de más de 10 y menos de 20 años de antigüedad en la Empresa podrán ser trasladados por una sola vez a otro centro, siempre que la distancia entre ambos no sea superior a 75 km.

En los casos de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a que le abonen los gastos que se le originen por tal motivo a sí mismo y a la familia que con él conviva, incluyéndose los correspondientes a transporte y enseres, percibiendo, además, una gratificación equivalente a 60 o 30 días (dos meses o un mes) de retribución, según sea, o no, cabeza de familia.

No pudiendo cubrirse una vacante por mutuo acuerdo sobre traslado y renunciando la Empresa a hacer uso de las facultades reconocidas en el párrafo cuarto de este artículo, quedará la misma en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a su plantilla, pero siguiendo en todo caso los preceptos que este Convenio colectivo fija para los trabajadores de nuevo ingreso y proveyéndolo de ascenso, con el consiguiente corrimiento de escala.

En los casos de traslado forzoso a otra localidad, siempre que no sea por sanción, el trabajador tendrá derecho a que la Empresa le facilite vivienda en el lugar a que se traslade, o a que le compense económicamente la diferencia si la hubiese, entre el importe de la renta de dicha vivienda y el que viniera pagando en su residencia anterior.

### **Artículo 32. Permutas**

Los trabajadores pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo que estén destinados en localidades distintas, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias que la Empresa pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera darse lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Sección quinta. Formación profesional

### **Artículo 33. Formación Profesional**

La Empresa pondrá el máximo interés en la formación de aprendices. El



aprendizaje será siempre retribuido y se considerará como complemento de las enseñanzas técnicas que tendrán lugar en las Escuelas Profesionales de Trabajo, pudiendo realizarse de manera práctica en el taller.

El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se registrará, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo dispuesto en las leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro.

#### **Artículo 34. Contratos para la Formación**

Se realizarán de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

#### **Artículo 35. Política de Formación**

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con las Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la Dirección podrá establecer su política propia de formación para el personal de plantilla, mediante planes que implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

La implantación y desarrollo, en su caso, de los planes de formación se llevará a efecto con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.
2. El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible.
3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo, en los términos a que se refieren las presentes Normas de Régimen Interior, en el aspecto concreto de renovación





tecnológica.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en aspectos propios de su oficio, que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada, con las siguientes particularidades:

b.1) Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar el tiempo empleado de esta forma, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

b.2) De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada catorce horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada seis horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior, será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario, por lo que de realizarse fuera de jornada, la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en



acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que, en cualquier caso, deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección, con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose al Comité de Empresa en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

#### Sección sexta. Plantilla y escalafón

### **Artículo 36. Plantilla**

La plantilla es el censo numérico de la Empresa, en el que aparecen, ordenadas por categorías profesionales, todas las plazas existentes en cada grupo.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación, el establecimiento y modificaciones de la plantilla de La Voz de Galicia, S.A., siendo factores condicionantes la racionalización del trabajo, el sistema de organización, el número de locales y las funciones a cubrir en los mismos. En cualquier caso, cualquier reducción de la plantilla deberá ser acordada con el Comité de Empresa y en caso de disconformidad se regirá por la legislación vigente.

La plantilla de empresa se rige por los siguientes criterios:

a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible.

b) Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o de producción, fuera necesario realizar, modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la Empresa, previa reconversión profesional si fuera necesaria.

c) Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de reconversión tecnológica sea inferior al de trabajadores de la misma categoría, cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, dichos puestos se cubrirán en primer lugar con voluntarios de esa categoría; caso de haber más voluntarios que puestos, se aplicará el orden de antigüedad en la Empresa. En el caso de que no hubiera voluntarios, se designarán por sorteo.

d) La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales





determinadas, no será considerada como modificación de la plantilla.

### **Artículo 37. Escalafón**

El escalafón es el censo nominal de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos y Operarios de la Empresa, clasificados por grupos profesionales y, dentro de cada uno de ellos, por orden de categorías y de antigüedad en las mismas, con indicación de la fecha de nacimiento de cada uno, la de ingreso, el cargo o puesto ocupado, la categoría profesional a que está adscrito, la fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría y la fecha en que le corresponde el próximo aumento por tiempo de servicios.

El escalafón confeccionado con arreglo a las normas del párrafo anterior deberá darse a conocer anualmente a todo el personal en la primera quincena de diciembre, permaneciendo expuesto en sitio visible del centro o centros de trabajo durante cuarenta y cinco días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán reclamar por escrito ante la Dirección de la Empresa, y se sellará y fechará el duplicado de la reclamación, debiendo resolver la misma, visto el informe del Comité de Empresa y el de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su caso.

Si la petición fuese desestimada o hubiera transcurrido el plazo de un mes sin que la Empresa se pronunciase sobre ella, podrá el recurrente acudir ante la jurisdicción social, conforme lo previsto en la Ley 36/2011.

## **Capítulo IV. Retribuciones y Otros Beneficios Sociales**

### Sección primera. Retribuciones

#### **Artículo 38. Salario**

1. Se estará en cuanto a su definición, a lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.
3. La Empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Distribución salarial:

Salario Base.-El Salario Base está compuesto por la totalidad de los conceptos





retributivos a percibir por los trabajadores en actividad normal o habitual en la Empresa.

El Salario Base anual es el que figura, en las tablas salariales para cada grupo profesional.

Complementos.-Con carácter exclusivo, formarán parte de la estructura salarial de la Empresa los conceptos salariales a continuación indicados, que sustituirán a todos los efectos al conjunto de conceptos existentes en el Convenio de La Voz de Galicia, SA, 2008, integrándose, en su concepto y cuantía, en la estructura salarial aquí pactada.

A. Complemento Compensatorio Diferencia Salario Base Anterior.-De carácter personalísimo, equivaldrá a la diferencia entre el Salario Base y Plus Lineal establecido en el Convenio 2008 y el señalado para el grupo correspondiente a la categoría del trabajador en el presente Convenio 2012-2014.

Este complemento se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias.

No tendrá carácter absorbible ni compensable.

B. Complemento Retribución Consolidada.-De carácter personalísimo, estará compuesto por todos aquellos conceptos retributivos (y, consecuentemente, sus correspondientes cantidades) provenientes de la estructura salarial del Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA, 2008, percibidos por los trabajadores de manera regular y que en su importe total excedan del nivel salarial correspondiente a cada categoría.

Se computarán para el cálculo de la diferencia que constituye este complemento los siguientes conceptos salariales de Convenios anteriores: Redactor de Calle, Título, Conductor, Cuerpo II, plus de transporte urbano y cualesquiera otros que no estén incluidos en el apartado C siguiente.

Este complemento se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias, los que vinieran abonándose en las mismas.

No tendrá carácter absorbible ni compensable.

C. Complemento ad personam.-En él se incluirán las cantidades que, conforme a la estructura salarial anterior, se vengán percibiendo a título personal por el concepto de Plena Dedicación o plus de jornada especial en Administración, plus de locomoción, y plus de transporte, por lo que su abono a través de este complemento se mantendrá, hasta que se pacte su extinción por acuerdo expreso con el interesado, como consecuencia de la desaparición de la causa por la que individualmente se reconoció tal concepto.



También se incluirán en este complemento las cantidades que con anterioridad a la vigencia del presente Convenio se venían percibiendo mensualmente como complemento personal o como complemento de puesto de trabajo.

Este complemento se percibirá mensualmente y asimismo se incluirá en las pagas extraordinarias, según su origen anterior en cada caso.

No tendrá carácter absorbible ni compensable.

D. Complemento de Puesto de Trabajo.-Es aquel cuya percepción se encuentra vinculada a las condiciones del puesto. Tendrá carácter extraordinario no consolidable, compensable y absorbible, salvo pacto en contrario al ser establecido.

E. Complemento variable por cumplimiento de objetivos.-Es aquel cuya percepción dependerá de los resultados de producción obtenidos por el trabajador o de la Empresa o de ambos conjuntamente. La Empresa establecerá anualmente los importes y el régimen de aplicación de este complemento y lo pondrá en conocimiento de los trabajadores y de sus representantes legales.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y podrá ser modificado en cualquier momento por la Empresa.

F. Complemento Especial.-Es aquel que se asignará a propuesta de la Empresa, por intervención en acciones especiales. Tendrá carácter extraordinario, no consolidable, unilateral, compensable y absorbible.

### **Artículo 39. Concepto Salarial Negativo**

Procederá la aplicación de un concepto salarial negativo con efectos del 1 de enero de 2012 y durante la vigencia del Convenio (hasta el 31 de diciembre de 2014), para todo el personal con retribuciones anuales iguales o superiores a 25.000 euros brutos anuales, de acuerdo con el escalado y porcentajes que a continuación se detallan para los distintos ejercicios anuales, y tomando como base de cómputo la retribución que por todos los conceptos (fijos y variables) se hubieran percibido en el ejercicio anterior:

2012:

- 0 %.-Retribuciones inferiores a 25.000 euros anuales.
- 3 %- Retribuciones comprendidas entre 25.000 y 59.999 euros anuales.
- 3,50 %. Retribuciones Iguales o superiores a 60.000 euros anuales y menores de 100.000 euros anuales.
- 4 % Retribuciones iguales o superiores a 100.000 euros anuales.



2013:

- El equivalente a 2/3 del porcentaje minorado en 2012.

2014:

- El equivalente a 1/3 del porcentaje minorado en 2012.

- Este concepto desaparecerá efectivamente de nomina a todos los efectos el 1 de enero de 2015.

#### **Artículo 40. Plus de Antigüedad**

Se suprime con efectos de 1 de enero de 2012 la compensación por antigüedad según Convenio colectivo 2008, estableciéndose un período transitorio hasta el 31 de diciembre de 2014, durante el cual aquellos que tuviese remuneración acreditada por ese concepto, percibirán por la pérdida de dicho complemento, las siguientes compensaciones, en los períodos que se detallan:

Ejercicio 2012.-Compensación equivalente a la cantidad total que como plus de antigüedad hubieren generado a 31 de diciembre de 2011.

Ejercicio 2013.-Compensación equivalente a 2/3 de la cantidad total que como plus de antigüedad hubieren generado a 31 de diciembre de 2011.

Ejercicio 2014.-Compensación equivalente a 1/3 de la cantidad total que como plus de antigüedad hubieren generado a 31 de diciembre de 2011.

Estas cantidades se abonarán únicamente durante el período transitorio, y como Complemento a Extinguir, por lo que desaparecerá efectivamente de nomina a todos los efectos, el 1 de enero de 2015.

#### **Artículo 41. Pagas Extraordinarias**

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de La Voz de Galicia, S.A., tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo devengo será de carácter anual, pudiendo ser prorrateadas en su totalidad a petición del trabajador:

a) Paga de marzo: se percibirá el 15 de marzo de cada año y su importe estará constituido por el salario ordinario y fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.

b) Paga de junio: se percibirá el 15 de junio de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la paga que antecede.

c) Paga de septiembre: se percibirá el 15 de septiembre de cada año y su importe

estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.

d) Paga de Navidad: se percibirá el 15 de diciembre de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.

#### **Artículo 42. Gratificación Especial de Pago Único por Beneficios**

Procederá su abono si se produce durante la vigencia del Convenio un beneficio antes de impuestos (excluidos dividendos de Empresas del grupo) y de acuerdo con el escalado siguiente:

Porcentaje abonar sobre Salario Base	2012	2013	2014
0,50 % Salario Base	1,5 millones euros	1,5 millones euros	1,5 millones euros
0,75 % Salario Base	2 millones	2 millones	2 millones
1 % Salario Base	3 millones	2,8 millones	2,5 millones
1,50 % Salario Base	3,5 millones	3,4 millones	3,2 millones
2,00 % Salario Base	4 millones	3,9 millones	3,7 millones
2,50 % Salario Base	4,5 millones	4,3 millones	4,2 millones
3 % Salario Base	5 millones	4,75 millones	4,6 millones

Esta gratificación de pago único se abonará en la nómina del mes de junio del ejercicio siguiente al que se haya cerrado con beneficio, una vez aprobadas las cuentas anuales, a los trabajadores en alta en la Empresa en el momento del pago.

#### **Artículo 43. Plus Dominical**

Si bien la jornada de trabajo se prestará de lunes a domingo con los descansos que establece la Ley, los trabajadores en alta en la Empresa a 1 de enero de 2012, que tengan que prestar sus servicios en domingo, percibirán una compensación económica equivalente al 120 % de su jornada ordinaria, con el límite máximo de 120 euros por jornada completa o parte proporcional al tiempo trabajado.

Para la determinación del valor de la jornada ordinaria a estos efectos, se considerará el salario bruto anual integrado por todos los conceptos de carácter fijo establecidos en el Convenio que percibe trabajador incluidas las pagas extraordinarias, y todo ello dividido por 360 días.

Aquellos que se incorporen con posterioridad a dicha fecha (1 de enero de 2012), siempre que tuviesen asignada jornada de trabajo de lunes a domingo, percibirán la compensación económica señalada en el párrafo anterior, de acuerdo con la siguiente escala:

- Primeros 11 domingos: 50 % de la compensación económica del valor de su jornada, según lo establecido para su grupo profesional.

- A partir del 12.º: el 100 % de dicha compensación (120 % del importe de jornada ordinaria o parte proporcional del tiempo trabajado).

#### **Artículo 44. Plus de Trabajo Nocturno**

El complemento de puesto de trabajo por nocturnidad que devengue el personal que diaria o periódicamente preste sus servicios en el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas, se establece en la cuantía que se indica a continuación:

Grupo I:	2.744,92 euros anuales
Restantes grupos:	2.400,00 euros anuales

La aplicación de este plus se hará con arreglo a los siguientes criterios:

Primero.-Si la mitad o más de la jornada se realiza entre las 22 y las 6 horas, se percibirá el plus en la cuantía especificada.

Segundo.-Si se realiza más de una hora y menos de tres entre las 22 y las 6 horas, el plus se abonará proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas en dicho periodo.

Tercero.-Si se trabaja menos de una hora, no se percibirá este plus. En caso de que la nocturnidad se devengue con carácter no regular, su liquidación en nómina se realizará en el mes siguiente a aquel en que efectivamente se hubiera devengado.

#### **Artículo 45. Valoración y Cómputo de Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se abonarán tomando como base o módulo la sexta parte del salario ordinario diario con la exclusión de las pagas extraordinarias, e integrado por los conceptos de carácter fijo que se están abonando., y en un incremento del 75 % las realizadas en días laborables y con un incremento sobre la misma base del 150 % las efectuadas en día festivo. Su número no podrá exceder de los límites establecidos en el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características de la producción de la industria de prensa, podrán realizarse horas extraordinarias durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del vigente Estatuto de los trabajadores.

La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.



En todo caso, se garantizarán los descansos mínimos establecidos legalmente entre el final de una jornada, ordinaria o prolongada y el comienzo de la siguiente.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, tiradas de números especiales o extraordinarios por acontecimientos extraordinarios, instalación y desmontaje de maquinaria con ocasión de reestructuración o renovación tecnológica de la Empresa, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

#### **Artículo 46. Anticipos y Recibo Oficial de Salarios**

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su urgente necesidad, sin que exceda del 90 % del total devengado.

La Empresa entregará a cada trabajador recibo individual justificativo del pago de salarios, conforme a lo preceptuado en las disposiciones vigentes en la materia.

Sección segunda. Casos especiales de retribución

#### **Artículo 47. Trabajos de Categoría Superior**

El personal de La Voz de Galicia, S.A., que como consecuencia de la movilidad funcional realizase trabajos de superior categoría por un período superior a tres meses en un año o a seis durante dos años, tendrá derecho a consolidar la categoría, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores por causas de, enfermedad o accidente, maternidad, licencias o excedencias.

Si el trabajador sustituido pasara a una situación de incapacidad permanente u optara en caso de excedencia, por no reintegrarse en la empresa, el trabajador sustituto consolidará la categoría correspondiente a la función que venía desarrollando.

Durante el tiempo que dure esta prestación los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la Empresa, si se prolongara por un periodo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas del presente Convenio.

#### **Artículo 48. Trabajos de Categoría Inferior**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la Empresa, se podrá destinar a un productor a trabajos de categoría profesional



inferior al grupo profesional o categoría equivalente a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación y promoción profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su dignidad –única forma admisible en que puede efectuarse– el trabajador conservará el jornal correspondiente a su categoría. Solamente se podrá realizar por el tiempo imprescindible.

Si el cambio de destino a que se refiere el párrafo anterior tuviere su origen en la petición del trabajador o, por haber sido contratado para aquella plaza de categoría inferior, con independencia de la titulación académica o profesional del trabajador, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que preste servicios superiores a los propios de la categoría conforme a la que se le remunera.

#### **Artículo 49. Trabajadores con Capacidad Disminuida**

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquél que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación por el Servicio Médico previos los dictámenes y asesoramientos oportunos y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido.

La Empresa habrá de dar cumplimiento a lo establecido en las disposiciones vigentes sobre empleo de trabajadores minusválidos.

#### Sección tercera. Devengos Extrasalariales

#### **Artículo 50. Uniformes y Ropa de Trabajo**

La Empresa dotará de uniforme a quienes se les exija para la prestación de sus servicios.

También proveerá de ropa adecuada al personal que, por trabajar con materias corrosivas, sufra normalmente deterioro en su vestuario superior al normal, así como de ropa impermeable a quienes trabajen a la intemperie en tiempo de lluvia y de calzado adecuado a quienes lo hagan en pisos húmedos.

El personal de servicios que haya de usar uniforme dispondrá de dos apropiados, uno para los meses de verano y otro para los de invierno.

A los conductores de vehículos se les dotará de prendas adecuadas para la temperatura lluviosa y fría.

Estas prendas serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, no pudiendo utilizarse fuera del mismo.

### **Artículo 51. Dietas y kilometraje**

Los gastos motivados por los desplazamientos que realicen los trabajadores por razón del servicio serán abonados por la empresa. El trabajador justificará dichos gastos mediante las correspondientes facturas y recibirá de la empresa una cantidad por adelantado antes de iniciar el desplazamiento. Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la Empresa, que facilitará a los trabajadores los billetes correspondientes.

Cuando el trabajador deba realizar desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo, por orden o disposición de la Empresa, devengará gastos de locomoción o kilometraje, a partir de 5 km del mismo.

Sección cuarta. Mejoras sociales

### **Artículo 52. Complemento de Prestaciones en Situación de Incapacidad Temporal**

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal percibirán un complemento al subsidio de Seguridad Social hasta completar su salario fijo líquido real. En dicha retribución no se incluirán los conceptos expresamente exceptuados en el presente Convenio colectivo.

Al efecto de intentar reducir absentismos por IT prolongadas en algunas circunstancias por complementar las prestaciones de seguridad social hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones del trabajador, se modifica la actual situación de manera que:

- La primera y segunda baja del año se complementarán hasta el 100 %.
- La tercera baja, hasta el 90 %.
- Los restantes períodos de IT dentro de un mismo ejercicio anual se abonarán por el valor de la prestación, sin complemento alguno.

Se creará una comisión mixta para el análisis de situaciones especiales.

Continuará aplicándose el complemento de IT hasta alcanzar el 100 % en aquellas situaciones derivadas de accidente, sea cual fuere su causa, y en operaciones quirúrgicas.



En todo caso, durante el período de incapacidad temporal, el trabajador en situación de IT estará obligado a comunicarlo a Empresa dentro de los plazos legales establecidos, para justificar su situación. Su incumplimiento implicará la privación de los beneficios que se establecen en este apartado.

La Empresa se reserva el derecho a comprobar la evolución del proceso de IT de conformidad con lo establecido en el artículo 20.4 del ET.

### **Artículo 53. Comprobación de la Situación**

Durante el transcurso de la incapacidad temporal, la Empresa podrá comprobar la evolución de la misma por medio de su servicio médico.

El incumplimiento por parte del productor de entregar a la Empresa los partes de baja o de confirmación de su situación de incapacidad temporal, así como la negativa a someterse a la comprobación de situación, implicará la privación de los beneficios que se establecen en el artículo anterior.

### **Artículo 54. Complemento de Jubilación**

A la fecha de firma del presente acuerdo dejarán de realizarse aportaciones económicas que por dicho concepto se efectuaban según lo establecido en el artículo 68 del Convenio colectivo 2008.

Con efectos de 31 de diciembre de 2012, se anula y deja sin efecto el complemento de jubilación establecido en el art. 65 del Convenio colectivo de 2008.

De cara al rescate de los compromisos asegurados por este complemento de jubilación con la compañía La Estrella de Seguros (Generali), con fecha 30 de noviembre de 2012, La Voz de Galicia facilitará a los trabajadores que en ese momento estén en condiciones de poder cumplir los requisitos para la percepción de este complemento a tenor de lo previsto en el artículo 65 del Convenio 2008, una certificación o documento similar de la compañía de seguros en el que se informe del valor estimado de rescate en esa fecha, debiendo los trabajadores afectados optar en el mes inmediatamente posterior por una de las dos modalidades siguientes:

- Solicitar que La Voz de Galicia, S.A., rescate el compromiso asegurado a esa fecha, en cuyo caso, y una vez cobrado por La Voz de Galicia, S.A. de la compañía de seguros, en el mes inmediatamente posterior se incluirá en la nómina del trabajador (y como un importe bruto en nómina) el importe líquido rescatado de la citada compañía de seguros, con un descuento del 10% (importe estimado de los gastos de gestión correspondientes).

- Optar por percibir los compromisos asegurados a la firma de este acuerdo, en el



momento de su jubilación en la Empresa.

### **Artículo 55. Póliza de Seguros**

La Empresa mantendrá la actual póliza colectiva de seguro de vida, en orden a garantizar un capital para caso de muerte o invalidez absoluta, permanente total o gran invalidez según la clasificación de la Seguridad Social recogida en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, a cada uno de los componentes del colectivo asegurado, siempre que pertenezcan a la plantilla de la Empresa, estén en activo con una antigüedad mínima de doce meses, y los riesgos sean o hayan sido aceptados, en cada caso, por la compañía aseguradora.

Capitales asegurados:

- 15.025,30 euros en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa que lo produzca y el lugar en que ocurra.
- 30.050,61 euros en el supuesto de que el asegurado resulte afectado por una invalidez absoluta, permanente, total o gran invalidez.

En el supuesto de que el fallecimiento del asegurado se produjese a consecuencia de un accidente, entendido éste por toda lesión corporal debida a la acción directa de un acontecimiento exterior, súbito y violento, ajeno a la voluntad del asegurado, los causahabientes del fallecido recibirán un capital adicional igual al que se asegura para el caso de muerte natural.

### **Artículo 56. Otras Prestaciones Sociales**

1. Anualmente, con cargo a la Empresa, el personal que trabaje en jornada nocturna o puestos de trabajo que requieran la atención o manipulación de aparatos dotados de pantalla, podrá acudir a revisión ocular en el centro médico que la Empresa a tal efecto señale.
2. Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo, que puedan comportar riesgo auditivo, según lo establecido en su evaluación de riesgos, tendrán derecho a revisión específica anual por esa contingencia.
3. Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 500 euros, o los días de descanso equivalentes a dicho importe por cada hijo, a elección del trabajador, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en esta Empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a su percepción.
4. Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas con capacidad mental o física disminuida, la Empresa concede, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención de 601 euros anuales. Tendrán derecho a





esta subvención los familiares de los trabajadores de plantilla, reconocidos por la Seguridad Social, que convivan con él y a sus expensas. Es requisito indispensable que se justifique la formación o recuperación realizada y que se hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto de la Seguridad Social como de los demás organismos oficiales.

### **Artículo 57. Anuncios y Esquelas de orden del Personal**

La Empresa cobrará siempre a sus empleados los anuncios, incluso los de sociedad, que se inserten por orden o petición suya, aunque les afecten personal y directamente. Como viene siendo habitual, la Empresa publicará gratuitamente una esquela de defunción del tamaño 2.5 c. por 70 mm del empleado o parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado, en caso de fallecimiento.

Si un empleado solicitara la publicación de una esquela mayor relativa a pariente o parientes comprendidos en el párrafo anterior, se le deducirá del precio de ésta el costo de la correspondiente a la señalada con carácter general a estos efectos por la Dirección.

Como es costumbre, todo trabajador recibirá diariamente un ejemplar del periódico de forma gratuita.

### **Artículo 58. Servicios Sociales**

Para cumplir los fines que se consideren oportunos, se podrán llegar a crear aquellos fondos o reservas diversas a favor del personal. Así mismo, podrán crearse dentro de la Empresa organizaciones culturales, deportivas o artísticas.

## **Capítulo V. Jornadas, Horarios y Vacaciones**

### **Artículo 59. Jornada Laboral**

La jornada laboral se prestará de lunes a domingo con los descansos que señala la Ley.

La jornada laboral para todo el personal afectado por las presentes normas será de 36 horas semanales.

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las veintidós y las seis horas, y respecto a él habrán de cumplirse las disposiciones vigentes en cada momento.

Si la mitad o más de la jornada se realiza en periodo nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

### **Artículo 60. Horarios**





1. La Empresa, previo informe del Comité de Empresa, establecerá los horarios de trabajo de su personal, coordinándolos en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

El calendario anual determinará la asignación de la jornada correspondiente a cada trabajador, de acuerdo con los siguientes tipos:

a) Jornada base: Se establece con carácter general una jornada base semanal media de 36 horas, prestadas de lunes a domingo con los descansos que señala la ley, pudiéndose realizar en jornada partida o continuada, sin que ello signifique un cambio de las actuales jornadas asignadas a cada trabajador. En este último supuesto se establecerá un descanso no superior a 10 minutos computable como período trabajado.

b) Jornada irregular: Por necesidades de producción, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, efectuando su cómputo en períodos de 4 semanas, y sin que la jornada en los días de mayor ocupación pueda superar las 10 horas. Se respetará en todo caso el descanso mínimo de doce horas establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

2. No obstante lo anterior, ante necesidades técnicas, organizativas, o de producción que obligaran a ello, la Dirección, previo informe al Comité de Empresa, queda facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor, garantizando que el perjuicio que con ello pueda causar a los trabajadores sea el mínimo indispensable, tanto en su alcance como en su duración, y sin que en ningún caso estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

Cuando los cambios de horario a que se refiere el párrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendiéndose por tales aquellos que hubieran de tener una duración mínima de seis meses), la Dirección informará al Comité de Empresa de las razones que lo motivan, con una antelación de al menos 15 días a su puesta en marcha, al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer en dicho plazo su derecho a presentar informe con carácter previo a su ejecución.

3. Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia del Director de la publicación, con la salvedad recogida en el punto 2.º

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que habitualmente presta sus servicios. Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición darán derecho a descanso compensatorio.

La Empresa se compromete, en la medida de lo posible, a facilitar en la organización de trabajo la consecución de un segundo día de descanso semanal en las delegaciones, para compensar los excesos horarios.

Las horas de entrada y salida al trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de 5 minutos en la entrada. Se exceptúa al personal que por razones de trabajo, tenga que realizar gestiones externas.

## Capítulo VI. Permisos y Excedencias

### Artículo 61. Permisos Retribuidos

Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por nacimiento o adopción de hijos: 3 días naturales, acumulables a los establecidos por la legislación vigente.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos: un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja con la que conviva: hasta dos días naturales.
- e) Por fallecimiento de cónyuge, pareja con la que conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos: 4 días naturales.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual: un día natural.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: máximo de 10 días al año para asistir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta médica hasta un máximo de 20 horas anuales. Se extiende este permiso para acompañar y recibir asistencia de personas a cargo del trabajador (niños, ancianos o inválidos), que no puedan acudir por sus propios medios.

j) Por permiso para la lactación de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras que sean madres y en su caso los padres, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo se podrá optar por acumular total o parcialmente el número de horas de permiso por lactancia y disfrutarlas de forma ininterrumpida a continuación de la baja por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado b), los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado d), serán cuatro días naturales, y en los contemplados en el apartado e) el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales.

### **Artículo 62. Permisos no Retribuidos**

Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la Empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, por cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

Los trabajadores podrán solicitar permisos no retribuidos una vez al año para atender circunstancias personales. Estas licencias podrán ir de 1 día a 6 meses.

El trabajador solicitará la licencia, por lo menos con 15 días de antelación al disfrute de la misma, y la empresa contestará como máximo 5 días antes de que termine este plazo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un octavo y hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

### **Artículo 63. Vacaciones**

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales ininterrumpidos. Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y se haya trabajado durante el año natural que se considere.



El primer año natural de alta en la Empresa, sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, conforme a lo dispuesto en el artículo 38.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas de las vacaciones que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Como regla general, las vacaciones se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal, siempre que sea posible, en cuanto a la época de su disfrute, dándose preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en la Empresa, excepto en los meses de julio y agosto, en que, también dentro de su respectiva categoría, la preferencia se otorgará a los trabajadores cuyos hijos menores de 18 años de edad cursen estudios oficiales. En caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinta categoría, se dará primacía al de mayor categoría. En caso de colisión de solicitudes para el disfrute de las vacaciones en los meses de julio y agosto, de los trabajadores con las responsabilidades familiares antedichas se decidirá por la primacía del de mayor antigüedad en la Empresa. Fuera del periodo expresado de julio y agosto, los trabajadores con responsabilidades familiares se someterán a la regla general, en cuanto a la época de disfrute de sus vacaciones, esto es, dentro de las respectivas categorías, se dará preferencia al más antiguo en la Empresa y, en caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinta categoría, se dará primacía al de mayor categoría.

En cumplimiento del principio general de que las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio, en aquellas secciones en que el trabajo esté organizado en turnos de día y noche, las preferencias de antigüedad, responsabilidades familiares y categoría recogidas en el punto 1 que antecede serán aplicables únicamente dentro cada turno.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa no disfruten las vacaciones en junio, julio, agosto o septiembre percibirán, como compensación lo siguiente:

Mes de disfrute de vacaciones	Importe de la Bolsa de Vacaciones - Euros
Junio, julio y agosto y septiembre	0
Abril, mayo, octubre y diciembre	231,75
Enero, febrero, marzo y noviembre	309



Se abonarán dichas cantidades de forma proporcional respecto al número de días disfrutados en dichas fechas.

Dada la especial característica de la prensa, se podrá trabajar en aquellos días que en el correspondiente calendario laboral figuren como festivos, pudiendo compensarse dicho trabajo económicamente o ser aumentado el periodo de vacaciones de que disfrute el personal, a elección el trabajador, debiendo éste comunicar a la Empresa la opción elegida antes del 1 de enero de cada año.

En el primer caso se estipula que un festivo vale el 140 % de un día laborable. En el segundo se aumentara el periodo de vacaciones en 18 días, sin que en ningún caso implique sustitución de puesto durante este período.

Para la determinación del día laborable, se considerará el salario bruto anual integrado por todos los conceptos de carácter fijo establecidos en el Convenio colectivo de aplicación que percibe el trabajador incluidas las pagas extraordinarias, y todo ello dividido por 360 días.

Si durante la vigencia de este Convenio fuera posible un acuerdo entre los trabajadores para modificar el sistema de vacaciones, pasando a uno rotatorio u otro alternativo al actual previo pacto con la empresa, este Artículo quedaría modificado según lo establecido en el acuerdo que se alcanzase.

No se trabajarán los días: Viernes Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, al no editarse el periódico de los días siguientes a esas fechas.

La Empresa no podrá requerir a un trabajador para realizar tareas en un día festivo que estuviera comprendido en el periodo vacacional.

Una incapacidad temporal, debidamente justificada, interrumpirá y suspenderá las vacaciones, retomándolas cuando trabajador y empresa acuerden, sin que afecte a un tercero ni a la producción.

#### **Artículo 64. Excedencias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa o voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa concederá al personal de plantilla que, como mínimo, cuente con antigüedad de un año a su servicio, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a un cuatro meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos. El reingreso se efectuará en el puesto de trabajo que ocupaba antes de solicitar la excedencia, solo si se produce durante los dos





primeros años.

La excedencia podrá prorrogarse por una sola vez y dentro del límite de cinco años establecidos.

Cuando la excedencia se solicite para atender al cuidado de las personas con las que conviva o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los tres años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, sin haber transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a percibir emolumento alguno.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de antelación, por lo menos, y, en igual plazo antes de finalizar aquélla, la de reingreso.

Durante la excedencia del trabajador, éste conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

### **Artículo 65. Ausencias por Enfermedad**

Cuando un empleado de la Empresa se encuentre enfermo, deberá dar aviso a su jefe inmediato, por el medio más rápido, para poder ser sustituido sin retraso ni interrupción, entendiéndose que de no hacerlo así serán de su cargo los daños y perjuicios que con ello se ocasionen.

El empleado o productor que se encuentre enfermo, entregará, en el plazo de cinco días, el oportuno parte de baja a la Empresa, suscrito por el médico correspondiente.

## **Capítulo VII. Premios, Faltas y Sanciones**

### **Artículo 66. Premios**

Con efectos de 1 de enero de 2012 se suprimen las remuneraciones correspondientes a Premios de Permanencia establecidas en el Convenio



Colectivo 2008, en su artículo 79.

Excepcionalmente se establece un período transitorio de manera que aquellos trabajadores cuya expectativa de derecho por ese concepto se materializase en los ejercicios anuales 2012 a 2014, percibirán una compensación equivalente a:

- El 75 % del importe de una mensualidad ordinaria a aquellos que cumplan 20, 30 ó 40 años de prestación de servicio en 2012.
- El 50 % si las circunstancias citadas en el párrafo anterior se producen en 2013.
- El 25 % si se producen en 2014.

Fidelidad.-Al empleado que cumpla los veinticinco años de servicio en la Empresa, se le podrá premiar con la Uve de oro de La Voz de Galicia.

Al que cumpla cincuenta años, se le podrá premiar con la Uve de oro y rubíes de La Voz de Galicia.

### **Artículo 67. Faltas y sus Clases**

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión del trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales dispuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en el presente Convenio colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

### **Artículo 68. Faltas Leves**

Son faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las



personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

### **Artículo 69. Faltas Graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 70.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no



produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

#### **Artículo 70. Faltas muy Graves**

Se considerarán como tales las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados d) del Artículo 68 y l) y m) del Artículo 69, siempre que se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

### **Artículo 71. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

### **Artículo 72. Cumplimiento de Sanciones**

Impuesta la correspondiente sanción, su cumplimiento se aplazará hasta que la misma gane firmeza, excepto en los supuestos de faltas muy graves.

### **Artículo 73. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, si en tales casos no se procede a la imposición de sanción.



## **Artículo 74. Expedientes Personales**

En los expedientes personales de los empleados se anotarán las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Como norma general, motivará la anulación de estas anotaciones el transcurso de seis meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; 18 meses si se tratase de faltas graves y dos años y medio si se tratase de faltas muy graves.

## **Artículo 75. Tramitación**

Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Para la imposición de faltas graves o muy graves, se abrirá un expediente informativo en que tendrá audiencia, tanto el trabajador afectado, como los representantes del personal.

## **Artículo 76. Procedimiento**

La Empresa, para imponer sanciones, esta obligada a informar a los representantes legales de los trabajadores del centro donde preste servicios el trabajador sancionado, o al comité intercentros en ausencia de aquellos, de las causas que motivan la sanción previamente a la aplicación de estas. De no hacerse así la sanción quedara en suspenso hasta que se informe.

## **Artículo 77. Despidos**

La facultad rescisoria a que se refiere el apartado k del Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser ejercitada por la Empresa de acuerdo con la normativa vigente en esta materia contenida en el aludido Estatuto y demás disposiciones concordantes.

## **Capítulo VIII. Régimen Sindical**

### **Artículo 78. Comité Intercentros**

Es el órgano de coordinación y representación de los Comités de Empresa, así como de los Delegados de Personal de cada centro.

El Comité Intercentros estará formado por un máximo de 13 miembros designados por los Comités de Centro que estén constituidos, o se puedan constituir, de acuerdo con la legislación vigente. La participación en el Comité Intercentros debe articularse sobre la base de los resultados electorales y por ello los representantes de los trabajadores que hubieran sido elegidos formando parte de listas, no presentados por un sindicato, tendrán derecho a formar parte del



Comité Intercentros en proporción al número de representantes que en su conjunto hubieran obtenido.

Se reunirá como mínimo una vez cada dos meses, y con la Dirección de la Empresa trimestralmente, siendo informado sobre la marcha de la Empresa, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

Acordará en su seno y previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales de la representación social en la Comisión Negociadora de cada Convenio colectivo.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán, además del número de horas individuales establecidas en el Convenio (40 horas), otro adicional de 10 horas que podrán ser acumulables en total, en uno o varios miembros del Comité, notificándolo previamente a la Empresa.

Los Delegados de personal de los Centros donde no haya Comité de Centro podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros.

Los gastos de desplazamiento ocasionados con motivo de reuniones de los miembros del Comité Intercentros y de los Comités de Centro, serán por cuenta de la Empresa, pudiendo ésta exigir comprobante de los mismos.

Anualmente la Empresa pondrá a disposición del Comité Intercentros una cantidad de 3.005,06 euros para gastos de funcionamiento y sociales.

Los miembros del Comité Intercentros y de los Comités de Centro observarán sigilo profesional de las materias que conozcan por razón de su cargo. Los que la Dirección de la Empresa señale como reservados no podrán ser divulgados ni aún después de dejar de pertenecer al Comité respectivo.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los miembros del Comité Intercentros o de los Comités de Centro podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

### **Artículo 79. Comité de Empresa**

El Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, en su caso, como órgano representativo colectivo y unitario de todos los trabajadores, tiene como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa, en todas aquellas cuestiones derivadas del proceso productivo. Ejercerá sus funciones de acuerdo con la legislación vigente en su momento.



Los Comités de Centro estarán constituidos por el número de miembros que resulte de aplicar la escala referida en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores. Sus competencias serán las establecidas en el artículo 64 del aludido texto legal.

Sin perjuicio de las atribuciones que le confiere la legislación específica, el Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, en su caso, intervendrá en las siguientes materias:

- a) Publicar los textos de los Convenios Colectivos de la Empresa. A tales efectos, tendrá a su disposición el tablón de anuncios existente en cada centro de trabajo, en el que deberá permanecer el texto del Convenio a disposición de todo trabajador durante toda su vigencia.
- b) Designar de entre sus componentes los Vocales representantes de la sección social en la Comisión Paritaria.
- c) Conocer las modificaciones de los sistemas de trabajo que la Dirección de la Empresa establezca, dentro de las facultades que las leyes vigentes le confieren.
- d) Informar sobre cursos de formación profesional que la Dirección de la Empresa programe, a fin de adecuar los conocimientos de sus trabajadores ante la creciente evolución tecnológica.
- e) Velar porque sean respetadas, como condición más beneficiosa para el trabajador, las percepciones, con excepción de los complementos por puesto de trabajo que viniera percibiendo, en caso de movilidad de personal por necesidades organizativas de la Empresa.
- f) Conocer las medidas disciplinarias impuestas por la Empresa por faltas graves o muy graves.
- g) Ser informado, al menos trimestralmente, sobre la situación económica de la Empresa, programa de producción, ventas, inversión y plantilla.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una reserva de 40 horas al mes retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales que les corresponden. Las horas no consumidas, correspondientes a miembros del Comité que estuvieran de vacaciones o de baja por enfermedad o accidente, podrán ser acumuladas a las disponibles por los demás miembros para el ejercicio de las funciones antes mencionadas. Será de aplicación a los delegados sindicales lo establecido para los miembros del Comité de Empresa.

#### **Artículo 80. Reuniones Mixtas**

Con carácter mensual, se celebrarán reuniones mixtas del Comité de Empresa



con representantes de la sección económica, a fin de promover el mejor desarrollo de las relaciones industriales dentro de la Empresa.

### **Artículo 81. Cuota Sindical**

La Empresa, a petición de los trabajadores, descontará la cuota sindical correspondiente, del recibo de salarios, depositándolas en la cuenta bancaria que se le señale.

### **Artículo 82. Asambleas y Reuniones**

La celebración de asambleas de personal se ajustará a lo que disponga la legislación vigente en la materia. En todo caso, se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, la convocatoria, adjuntando el orden del día. No obstante, la Empresa, de común acuerdo con el Comité, podrá posponer o adelantar la fecha y hora señaladas para la convocatoria, por motivos que, por afectar al normal desarrollo de la actividad de la Empresa, hagan aconsejable o necesaria tal medida.

Los miembros del Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, dispondrán de un tablón de anuncios en cada departamento para publicar la información de carácter laboral o sindical exclusivamente.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de la garantía consistente en que, con carácter previo a cualquier medida disciplinaria en su contra, la Empresa comunique tal medida al Comité con 72 horas de antelación.

## **Capítulo IX. Salud Laboral**

Sección primera. Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos laborales

### **Artículo 83. Normas Básicas**

Todo el personal de esta empresa que, conforme a las leyes tiene los beneficios correspondientes está asegurado en la mutualidad de accidentes de trabajo que la empresa contratase. Esto, no obstante, no lo exime de la obligación que tiene cada trabajador de observar en su trabajo las medidas legales y reglamentaria de seguridad e higiene y de emplear los medios que la empresa ponga a su disposición, con el fin de evitar toda clase de accidentes.

La empresa cuenta con una instalación de botiquines de emergencia para casos de primeros auxilios a los accidentados, dotada del material indispensable para estos fines. Al producirse cualquier tipo de accidente, aquel trabajador que se encuentre más cerca de la persona accidentada, a parte de socorrerla, avisará al jefe de departamento o sección que al que pertenezca el lesionado, el cual de forma inmediata requerirá los servicios de la caja de primeros auxilios, que estará



a cargo de la persona o personas que designe el comité de seguridad y salud, para prestarle la primera cura, disponiéndose al traslado del herido a la clínica de la entidad aseguradora para el debido tratamiento, o, según la gravedad de los daños sufridos, al centro hospitalario de la Seguridad Social más próximo. En todo caso la empresa pondrá a disposición de los trabajadores, en lugar visible, un protocolo de actuación para casos de accidente de trabajo, en el supuesto de que tal designación pudiese considerarse conveniente.

Queda terminantemente prohibido al personal que se encuentre dado de baja por accidente de trabajo realizar cualquier clase de trabajo, remunerado o no.

Sección segunda. Comité de Seguridad y Salud

### **Artículo 84. Normas Básicas**

El/los comité/s de seguridad y salud tendrá asignada como función básica la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención serán elegidos según lo previsto en la mencionada ley. Eventualmente, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz pero sin voto.

El CSS, como órgano de participación para consulta regular y periódica de la Salud y la Seguridad, participará en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la Empresa y se regirá por el reglamento aprobado con fecha 27 de abril de 2005.

A. Son funciones específicas de los comités de seguridad y salud, además de lo contemplado en el Reglamento, las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de prevención de riesgos que deban figurar en las normas de régimen interno de la empresa.
3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, equipos, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pudieran afectar a la vida o la salud de los trabajadores e informar de los defecto y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, si fuera el caso, la adopción de las medidas preventivas necesaria en cualquier otra que se considere oportuna.



4. Pedir la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a los dispuesto en las disposiciones vigentes.
5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con el objeto de evitar unos y otras y, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, los resultados de las cuales dará a conocer al director de la empresa, al comité o comités respectivos y a la Inspección Provincial de Trabajo.
8. Canalizará las denuncias de acoso que se puedan producir en la empresa, investigando las circunstancias del trabajador afectado, garantizando su privacidad y confidencialidad y protegiendo su salud y seguridad. A este respecto el comité escuchará a todo trabajador que lo reclame y otorgará credibilidad a su narración de los hechos procurando activamente dar una solución al conflicto.

Se entenderá por acoso la situación en que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

9. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materias de seguridad y salud y fomentar la colaboración de ellos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
10. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad y salud del trabajo en la empresa de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
11. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursos y conferencias para el personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas. La colocación de carteles y avisos de seguridad y la realización de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

B. El comité celebrará reuniones ordinarias trimestrales. Su convocatoria será comunicada por el Secretario, con el visto bueno del Presidente a todos los miembros del Comité, con una antelación mínima de siete días, por algún medio



reconocido por la empresa y con un orden del día a tratar. También podrán ser convocadas reuniones extraordinarias a petición del presidente o cuando lo solicite la mayoría de los representantes de una de las partes y obligatoriamente cuando concurren alguna de las situaciones siguientes:

- a) Accidentes laborales con daños graves o muy graves a trabajadores de la empresa o ajenos.
- b) Incidentes con riesgos graves.
- c) Balance anual de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

En la convocatoria se fijará el orden de los asuntos que se vayan a tratar en la reunión. Todos los comités, por cada reunión que tenga lugar, expedirán el acta correspondientes de la que se remitirá una copia al comité de empresa.

C. Semestralmente y en reunión ordinaria la Empresa presentará al CSS datos para valorar los siguientes informes:

- a) Nivel de aplicación de resultados del Plan de Prevención.
- b) Resultados de los controles ambientales y de las actividades de vigilancia de la salud.
- c) Incidencia y prevalencia de la patología relacionada con el trabajo (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo).
- d) Prevalencia e incidencia de las bajas laborales.

D. Los miembros del/los comité/s de seguridad y salud tendrán derecho a un crédito horario igual a los dos miembros del comité de empresa y contarán con las horas necesarias para actividades relacionadas con su formación.

### **Artículo 85. Presupuestos**

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a su ejecución, y emitirá opiniones acerca de este en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad deberá ser informado también de todas aquellas decisiones que impliquen cambios en la tecnología o en la organización del trabajo que puedan tener repercusión sobre el trabajador, tanto en su salud física como mental.

Sección tercera. Vigilancia de la Salud



## **Artículo 86. Reconocimientos Médicos**

Los reconocimientos médicos se harán en función de los puestos de trabajo, observando lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

## **Artículo 87. Elección de Mutua**

La dirección de la empresa notificará por escrito y con el preaviso legal establecido a los Delegados de Prevención, los cambios que se puedan producir en la elección de Mutua. Dichos cambios se examinarán en el Comité de Seguridad y Salud en la reunión extraordinaria con el fin de que los Delegados puedan emitir el informe correspondiente que será tenido en cuenta por la Empresa. En todo caso la elección de la mutua se hará siempre siguiendo criterios de calidad de servicios y no exclusivamente económicos.

Sección cuarta. Normas de seguridad

## **Artículo 88. Educación y Entrenamiento**

El Comité de Seguridad y Salud de la empresa organizará anualmente cursos de enseñanza y entrenamiento en las prácticas de prevención de accidentes.

## **Artículo 89. Prevención de Accidentes y Vigilancia de la Salud**

Como norma general, para prevenir posibles accidentes se evitará:

- a) Servirse de equipos, herramientas o utensilios de trabajo sin estar autorizado.
- b) Trabajar en equipo o próximo a transmisiones con ropas que puedan provocar accidente.
- c) Asir las correas en marcha o situarse en los planos de rotación de elementos que giran a gran velocidad.
- d) Limpiar o engrasar equipos en movimiento a gran velocidad.
- e) Poner en marcha cualquier mecanismo sin tomar previamente las precauciones necesarias.
- f) Retirar de las equipos los elementos de protección, salvo cuando estén paradas y sea preciso para proceder a su limpieza o reparación.
- g) Reparar o cambiar piezas de las equipos, salvo cuando se encuentren en reposo o aseguradas de arrancadas accidentales.
- h) Permanecer durante las horas de descanso junto a los focos de calor, depósitos, motores, equipos, transmisiones y, en general, cualquier lugar que ofrezca peligro.



- i) Emplear dispositivos de fuego libre en locales donde pueden resultar peligrosos.
- j) Llevar calzado inadecuado, salvo en casos de prescripción facultativa.
- k) Todos cuantos actos de ligereza o imprudencia puedan ocasionar daños a quien los realice, o a otros productores.

Las transgresiones de estas prohibiciones serán consideradas, según su entidad, circunstancias y efectos que produzcan, como faltas graves o muy graves.

Toda la maquinaria tiene que estar debidamente acreditada para que cumpla las actuales exigencias de seguridad de dispositivos de seguridad, siendo obligación ineludible de los trabajadores utilizarlas.

En todas las dependencias y en la proximidad de equipos de la empresa donde se encuentran instalados se dispondrá de equipos de extinción de incendios.

El personal que trabaje en las equipos de gran velocidad deberá llevar ropa ceñida (con paños ajustados), prescindiendo en absoluto del uso de corbata o cualquier pieza de ropa suelta.

No se contratará personal por medio de ETT para la maquinaria cuya manipulación entrañe riesgo y requiera experiencia, si no tienen la debida formación.

Se garantizará que las herramientas y útiles de trabajo estarán siempre en perfectas condiciones para su uso y no entrañarán riesgo para la salud del trabajador.

El personal que trabaje delante de pantallas de visualización de datos tendrá derecho a un tiempo de descanso periódico de 5 minutos por cada 90 de trabajo, o bien se le proporcionará un cambio igualmente periódico de actividad.

Las mujeres embarazadas que realicen trabajo nocturno pueden solicitar cambio de turno, sin que esto suponga una pérdida económica para ella. Si trabaja con sustancias que pueden entrañar algún riesgo para ella o para el feto, podrá solicitar ser trasladada para otro puesto de trabajo. Así mismo, en caso de movilidad geográfica, las trabajadoras embarazadas o con hijos hasta la edad de cursar estudios primarios tendrán preferencia para la permanencia en el puesto, evitando su movilidad.

#### Sección quinta. Higiene

### **Artículo 90. Normas Básicas**

En cuanto a normativa en materia de higiene (limpieza, servicios, ropas de trabajo, etc.), se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.



### **Disposición Adicional Primera.**

La Voz de Galicia, S.A., asume durante el período de vigencia del presente Convenio, un compromiso de mantenimiento del empleo hasta el 85 % de la plantilla a la firma del acuerdo, siempre que los resultados antes de impuestos, excluidas indemnizaciones por despido y dividendos de empresas del grupo, del ejercicio 2012 o los del ejercicio 2013 sean positivos; por lo que, salvo que se den estas condiciones de exclusión, el número de bajas no será superior al 15 % de la plantilla en la fecha referenciada.

La plantilla computable a estos efectos a la fecha referenciada, es de 367 trabajadores.

Aquel trabajador que pudiera verse afectado, en el caso de una reducción de personal fundamentada en causas objetivas según la legislación actual, podrá acceder a una baja incentivada de 35 días por año de servicio, con el tope máximo de dos anualidades y, en ningún caso, superior a 110.000 euros, siempre que los resultados antes de impuestos, excluidas indemnizaciones por despido y los dividendos de empresas del grupo, del ejercicio 2012 o los del ejercicio 2013 sean positivos.

No obstante lo anterior, si el trabajador afectado decidiese no aceptar la baja incentivada propuesta, o transcurrido el plazo de 10 días no manifestase su decisión, la empresa podrá proceder de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Una comisión paritaria observará el cumplimiento de establecido en esta disposición adicional.

### **Disposición Adicional Segunda. Jubilación**

Las partes firmantes, conscientes de acometer una política encaminada a la calidad en el empleo, acuerdan establecer la jubilación ordinaria forzosa, salvo pacto expreso en contrario, a la edad que determine la legislación vigente en cada momento, y siempre que el trabajador afectado reúna al menos un período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, además de cumplir los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En cuanto a jubilación gradual y flexible, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, declarando expresamente las partes la vigencia del acuerdo alcanzado en 2010 publicado en el Boletín Oficial del Estado el 6 de agosto de 2010 y que textualmente dice:

Todos los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo de «La Voz de Galicia, S.A.»,



que tengan o cumplan a partir del 1 de junio de 2010 61 o más años de edad, podrán, mediante acuerdo previo entre Empresa y trabajador, acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que establece actualmente el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y concordantes, así como el artículo 12 del mentado Estatuto de los trabajadores.

El interesado en solicitar la jubilación parcial deberá comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista de jubilación parcial. Una vez acordado con la Empresa, concertará un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 % de aquellos.

No obstante lo anterior, la reducción de jornada y de salario en el contrato de relevo podrá alcanzar un 85 % conforme a lo que se dispone en el párrafo segundo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el aludido contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

Podrá acordarse que el porcentaje de jornada laboral que deba hacer el trabajador jubilado parcialmente pueda acumularse anualmente y a jornada completa.

### **Disposición Adicional Tercera**

Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones económicas, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten a trabajadores individual o colectivamente.

En lo no previsto o regulado en el presente Convenio, serán de aplicación las que sobre la materia respectiva vengán establecidas en la legislación vigente en cada momento.

### **Disposición Adicional Cuarta**

Ambas partes se comprometen a constituir, en plazo máximo de seis meses, una Comisión, al objeto de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral; así como para redactar un protocolo en materia de acoso.

### **Disposición Final**





Será obligatorio para todo el personal de la Empresa conocer y cumplir exactamente las normas establecidas en el presente texto, estando encargados de exigir su cumplimiento los Jefes de Departamento y mandos intermedios en la esfera que a cada uno corresponda. La Empresa entregará a cada trabajador un ejemplar del texto íntegro del Convenio colectivo.

### **Disposición Derogatoria**

Quedan derogadas cuantas normas y pactos se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.

### **ANEXO**

Con independencia de los tipos de jornada regulados en este Convenio en el artículo 60, Jornada Básica y Jornada Irregular, podrán establecerse jornadas de trabajo Especiales con ampliación de las jornadas base establecida en el presente Acuerdo, hasta un máximo de 12 horas, computables en período de cuatro semanas, que a estos efectos se considerará como cuantía normal de jornada semanal.

Estas jornadas especiales estarán sujetas al cumplimiento de las siguientes premisas:

- Su cómputo se efectuará por tramos de 10 días de jornadas de trabajo especial realizado. En ningún caso se deberán trabajar más de 11 jornadas consecutivas.
- Se compensarán con acumulación de períodos de descanso de cuatro días preferentemente consecutivos y si fuera posible en fin de semana.
- El trabajador asignado a jornada especial, que le corresponda prestar servicio en domingo, no generará día de descanso compensatorio adicional a los cuatro días ya asignados.
- En relación con el trabajo en festivos, se aumentará el periodo de vacaciones en 18 días solo si se trabajan todos los festivos del año, a excepción de los señalados como inhábiles, o la parte proporcional correspondiente a los festivos trabajados, sin que en ningún caso implique sustitución de puesto durante este periodo. La no prestación de servicios en festivo, no generará derecho a compensación alguna en cualquiera de las modalidades señaladas.

Una comisión estudiará la posibilidad de la implantación de estas jornadas especiales durante la vigencia del Convenio.

