

**CONVENIO COLECTIVO**

**DE**

**LA VOZ DE GALICIA, S. A.**

**2004 - 2005**

## **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- Partes Contratantes-** El presente Convenio Colectivo se concierta entre "La Voz de Galicia, S.A." y su personal, mediante sus respectivas representaciones legales.

**Artículo 2º.- 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 3º.- Ámbito Funcional.-** Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todas las actividades de "La Voz de Galicia, S.A.", encuadradas en prensa, entendiéndose por tales las que tengan relación directa o indirecta con la edición e impresión de publicaciones de aparición periódica sean o no diarias, de información general o especial.

**Artículo 4º.- 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) El personal técnico contratado con carácter exclusivo de prestación de servicios, es decir, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que no figure, por tanto, en la plantilla del personal de la Empresa.
- c) 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 y que no se hallen vinculados por contrato laboral a la misma.
- d) Los agentes comerciales y/o publicitarios autónomos que trabajen en prensa, no vinculados por contrato laboral a la Empresa.
- e) 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 5º.- Vigencia.-** Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, desde cuya fecha surtirá plenos efectos y sustituirá al anterior. La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2005.

**Artículo 6º.- 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 7º.- 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 8º.- 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 .

**Artículo 9º.- 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 10º.- Garantía Personal.-** Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

**Artículo 11º.- Vinculación a la totalidad.-** Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que les sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobase la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

**Artículo 12º.- Comisión Paritaria.-** La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Sus funciones serán:

1º.- Interpretación auténtica del Convenio.

2º.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, en asuntos derivados de este Convenio.

3º.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a organismos competentes.

4º- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

En caso de duda o discrepancia, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La Comisión se compondrá de un Presidente, que podrá ser el del Convenio y actuará como mediador, con voz pero sin voto, y de seis vocales, tres por la parte empresarial y tres por los trabajadores. Además, el Presidente levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión, que deberá ser firmada por todos los intervinientes

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos no tendrán derecho a voto.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los Vocales y, en segunda, que tendrá que ser el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario de los Vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación por escrito a la otra parte y al Presidente, quien deberá convocarla dentro de los quince días siguientes a la fecha de la recepción, a ser posible estando de acuerdo con las partes en el día de reunión.

Los Vocales y sus suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el Convenio.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio. Así mismo establecen que, en la medida en que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la empresa o por la representación de los trabajadores se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones de carácter colectivo derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Se establece como sede de la Comisión Paritaria el lugar en donde se especifique en el acta de firma del Convenio en la que también se incluirán los nombres de las personas que la componen.

## **CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

**Artículo 13º.- 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. Dentro del Departamento de Redacción, esta facultad de organización la realizará el Director del Periódico.

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 14º.- 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 escrita.

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 tiene como tarea la confección del periódico diario, dentro de su jornada laboral. Cualquier otro trabajo será pactado y remunerado.

Son facultades de la Empresa, entre otras:

1º.- La exigencia de los rendimientos normales definidos en este Convenio y en las disposiciones de carácter general que pautan la materia.

2º.- La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la ocupación del trabajador al rendimiento normal.

3º.- La fijación de los índices de calidad y de desperdicios admisibles y el de sanciones para el caso de incumplimiento de los mismos.

4º.- Exigir la vigilancia y atención de la máquina, utillaje o instrumental encomendados.

5º.- Determinar la movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En cada caso, se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario periodo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.

6º.- La implantación de un sistema de remuneración con incentivo, cuando la Empresa lo juzgue oportuno, sin que sea necesaria su aplicación a la totalidad de puestos de trabajo. Todo ello en colaboración con la representación legal de los trabajadores.

7º.- 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 las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

8º.- El mantenimiento de la organización y/o reorganización o reestructuración del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, en espera, en su caso, de la resolución legal oportuna.

9º.- Proceder a la disminución de sus plantillas según lo actualmente legislado en esta materia.

10º.- El control horario de presencia de la totalidad del personal de la Empresa y control horario de la producción, en su caso.

11º.- 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.

12º.- 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 aquéllos.

13º.- 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 15º.- 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 16º.- 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 17º.- 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 las máquinas, 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. A los efectos indicados en el presente apartado se señalan a título meramente enunciativo, como trabajos a turnos, los siguientes:

- En el área de Administración: Telefonistas.
- En el área Comercial: Diseñadores y Operadores de Tratamiento de Imagen y de Composición de Publicidad.
- En el Departamento Técnico: El personal afecto a las áreas de Mantenimiento, Almacenes y Oficinas.
- Si éste se retrasa, esperará quince minutos para dar cuenta al Jefe inmediato, quien tomará las medidas oportunas para reemplazarlo si es posible.

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 del Jefe del Departamento respectivo, 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.

**Artículo 18º.- 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 19º.- 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, según lo señalado en el artículo 21º 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 Personal 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 20º.- 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 21º.- Categorías profesionales.-** La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en los artículos 22 a 29, ambos inclusive, 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 DEL PERSONAL SEGÚN LA FUNCIÓN.**

**Artículo 22º.- Clasificación General.-** El personal de plantilla de "La Voz de Galicia, S.A." se clasificará en los grupos siguientes:

- A) Personal de Redacción.
- B) Personal de Administración.



- D) Personal Subalterno.
- E) Personal de Talleres.
  - a) Oficios Propios
  - b) Composición, reproducción e impresión
  - c) Reparación y montaje
  - d) Manipulado
  - e) Oficios Auxiliares
- F) Personal Informático

**Artículo 23º.- Personal de Redacción.-** Este grupo está integrado por las categorías siguientes:

- A) Personal de Redacción con título o acreditación de periodista:
  - a) Redactor Jefe.
  - b) Jefe de Sección.
  - c) Redactor.
- B) Personal de Redacción sin título ni acreditación de periodista:
  - a) Ayudante de Redacción de primera.
  - b) Ayudante de Redacción preferente
  - c) Ayudante de Redacción.

**Artículo 24º.- Personal de Administración.-** Este grupo comprende las siguientes categorías:

- A) Personal Administrativo:
  - a) Jefe de Sección.
  - b) Jefe de Negociado.
  - c) Oficial de Primera.
  - d) Oficial de Segunda.
  - e) Auxiliar.
- B) Servicios Generales de Administración.- En esta categoría se incluyen:
  - a) Médico
  - b) ATS
  - c) Telefonista.

**Artículo 25.º.- Personal Subalterno:**

- a) Encargado Almacén
- b) Ordenanza.
- c) Mozo.

**Artículo 26º.- Personal de Talleres.-** Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente forma:

- A) Oficios propios de prensa:
  - a) Jefe de Taller
  - b) Jefes de Sección.
  - c) Jefes de Equipo.
  - d) Corrector.
  
- B) composición, reproducción e impresión.
  - a) Oficial 1ª
  - b) Oficial 2ª
  - c) Oficial 3ª
  
- C) Reparación y montaje.
  - a) Oficial 1ª
  - b) Oficial 2ª
  - c) Oficial 3ª
  
- D) Manipulado.
  - a) Oficial 1ª
  - b) Oficial 2ª
  - c) Oficial 3ª
  - d) Oficial 3ª (1/2 jornada)

- B) Oficios auxiliares:
  - a) Oficial 1ª
  - b) Oficial 2ª
  - c) Oficial 3ª
  - d) Reparto (1/2 jornada)

**Artículo 27º.- Personal Informático**

- a) Jefe de Sección de Informática
- b) Técnico de Sistemas.
- c) Técnico de Aplicaciones.
- d) Jefe equipo informática
- e) Oficial 1ª informático
- f) Ayudante de Aplicaciones de 1ª.
- g) Oficial 2ª informático
- h) Ayudante de aplicaciones preferente
- i) Auxiliar de Aplicaciones.

**Artículo 28º.- Clasificaciones Profesionales.-** Se crea al efecto de regular nuevas clasificaciones profesionales, una comisión paritaria entre las partes firmantes del presente convenio colectivo.

Hasta que dicha comisión regule definitivamente dicha materia, se aplicará el apartado correspondiente del extinto reglamento de régimen interior de La Voz de Galicia, en concordancia con lo contenido en este convenio.

En caso de que durante el proceso de negociación de este apartado fuesen de aplicación normas o acuerdos intersectoriales sobre clasificación profesional, ambas partes se comprometen a aplicar dicha regulación.

Partiendo de la actual clasificación profesional, cada categoría profesional se subdividirá en cuatro niveles de cualificación, teniendo en cuenta que en dichas categorías profesionales, el personal de nueva contratación no desempeña en toda su extensión el mismo trabajo, al no tener la formación y experiencia profesional que los restantes niveles superiores, formación y experiencia que van adquiriendo paulatinamente y ello determinará el acceso a los restantes niveles en el transcurso del tiempo determinado.

Para determinar el nivel de cualificación se tendrá en cuenta el nivel 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 dentro de los módulos de formación que se especifican en el artículo 29 del presente convenio. A estos efectos será requisito para promocionar de un nivel al inmediatamente superior el cumplimiento de un número determinado de años en el nivel de procedencia, así como en su caso, la realización de las acciones formativas que expresamente se determinen, y el informe favorable, en el que se evalúe el desempeño de las funciones, por parte 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.

En el supuesto de que por circunstancias imputables a la Empresa, el trabajador no pudiera realizar el módulo de formación, no se pospondrá su promoción al nivel correspondiente, sin perjuicio de realizarlo cuando sea convocado para ello.

A efectos de garantizar la mayor objetividad en los ascensos de los distintos niveles de cualificación, se constituirá la Comisión Paritaria expresada en el párrafo primero de este artículo, que entenderá sobre aquellos supuestos en los que el informe preceptivo del responsable de la unidad se hubiera dictado en sentido negativo. Igualmente dicha Comisión entenderá de las reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de clasificación profesional. Dicha comisión se regulará en cuanto a composición y funcionamiento en idénticos términos de los establecidos en el artículo 12. Siempre que existan reclamaciones en materia de clasificación profesional, la comisión se reunirá una vez trimestralmente.

#### **Artículo 29.- Niveles de Cualificación.-**

**NIVEL IV.** - Son aquellos trabajadores que sin experiencia previa en la empresa, con conocimientos profesionales de carácter básico o sin ellos, realizan tareas con alto grado de dependencia o supervisión y sujetos a instrucciones concretas.

**NIVEL III.-** Son aquellos trabajadores con experiencia contrastada en su puesto de trabajo y previa en la empresa de tres años en el nivel de procedencia anterior, con suficientes conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso cierta responsabilidad en la ejecución de su trabajo, aunque bajo algún tipo de supervisión e instrucciones concretas.

**NIVEL II.-** Son aquellos trabajadores que con experiencia dilatada en su sector profesional y previa en la empresa de dos años en el nivel de procedencia inmediatamente anterior, con amplios conocimientos profesionales y destrezas, que realiza tareas con un nivel de complejidad técnica medio y suficiente autonomía dentro del proceso establecido.

NIVEL I.- Son aquellos trabajadores que con profundos conocimientos profesionales, experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional y previa de dos años en el nivel de procedencia inmediatamente anterior y que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas de su profesión.

## **SECCIÓN TERCERA.- INGRESOS, SUSPENSIONES Y CESES.**

### **Artículo 30º.- 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 exigirle 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. Así mismo, tras este colectivo, en igualdad de condiciones se dará preferencia a los huérfanos e hijos de trabajadores en plantilla, así como a quienes hubieran prestado servicios a satisfacción de la empresa como eventuales o interinos.

La selección se efectuará por órgano especializado designado por la empresa, de acuerdo con los criterios y principios de profesionalidad, mérito y capacidad. Será requisito previo para el ingreso el examen físico del aspirante, a través de los servicios médicos de la empresa que dictaminará su capacidad laboral.

2).- A efectos de posibilitar la adecuada promoción de los trabajadores de la Empresa, se facilitará el conocimiento público a través de los tabloneros 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 4 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 que se regula en el artículo 28.

**Artículo 31º.- 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 32º.- 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 33º - 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:

Ingenieros y Licenciados, Diplomados y Redactores .....	Seis meses
Personal Técnico de Redacción, Administración y Talleres.....	Tres meses
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 34º.- 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 cada uno de ellos, respetándose el orden de antigüedad. 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 35º.- 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 36º.- 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 regirá, 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 37º.- Aprendizaje.-** La duración del contrato de aprendizaje no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector prensa y de los puestos de trabajo a desempeñar. Si el aprendiz posee título o diploma expedido por Escuela Profesional oficialmente reconocida, en los que se declare que el interesado ha cursado los estudios correspondientes y que se le conceda suficiencia bastante para dar por terminado su periodo de clasificación, la duración máxima del contrato será solamente de dos años. Estos periodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para alcanzar la categoría profesional o de oficio.

En los casos de reducción del tiempo de aprendizaje motivado por la suficiencia adquirida en Escuelas Profesionales, los salarios establecidos en la escala general se aplicarán de acuerdo con los que correspondan a los últimos años de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

El salario que percibirán los aprendices será de un 60%, 70% y 80% del salario estipulado en la tabla para el nivel cuatro de la categoría profesional más baja del grupo profesional al que pertenezcan, para el primer, segundo y tercer año respectivamente.

El número de aprendices por centro de trabajo no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores:	1 aprendiz.
De 6 a 10 trabajadores:	2 aprendices.
De 11 a 25 trabajadores:	3 aprendices.
De 26 a 40 trabajadores:	4 aprendices.
De 41 a 50 trabajadores:	5 aprendices.
De 51 a 100 trabajadores:	8 aprendices.
De 101 a 250 trabajadores:	10 aprendices o el 8% de la plantilla.
De 251 a 500 trabajadores:	20 aprendices o el 6% de la plantilla.
Más de 500 trabajadores:	30 aprendices o el 4% de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo, se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato de aprendizaje.

Se considerará obligatorio para los Aprendices la asistencia a las clases teóricas de la Escuela de Aprendizaje, cuando ésta se cree en la Empresa.

En tanto que la Empresa no posea Escuela de Aprendices, será obligatoria para todos los aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad. En este caso, el Aprendiz tendrá derecho a que la Empresa, previa la justificación necesaria, le conceda una cantidad para atender el pago de matrículas y gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que estos estudios tengan aplicación en la misma Empresa y los interesados acrediten debidamente su

aprovechamiento. La cuantía se fijará a la vista del expediente promovido al efecto, señalándose la cantidad anual que por cada curso habrá de percibir el beneficiario.

En ningún caso tendrán los Aprendices obligación de trabajar las horas recuperables cuando el horario establecido para las clases lo impida.

Los Aprendices no podrán ser destinados al sistemático desempeño de funciones que les distraigan del ejercicio de las que son tendentes a su formación profesional. En este sentido, no podrán dedicarse a operaciones de carga y descarga ni a la práctica de recados, salvo en los relacionados con su trabajo, pero sí podrán emplearse en las de limpieza y análogas que sean inherentes a la práctica de sus labores.

**Artículo 38º.- 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 39º.- 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 40º.- 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 al artículo 137 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

## **CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES.**

### **SECCIÓN PRIMERA.- RETRIBUCIONES.**

**Artículo 41º.- Salario.-** Se establece un salario ordinario y fijo, denominado Salario de Convenio, que constituye la retribución que, según la categoría profesional y nivel de cualificación, tiene asignada cada trabajador, con independencia de otras remuneraciones y complementos salariales que perciba de distinta naturaleza.

En el Anexo III a este Convenio se expresa la remuneración anual por categorías y niveles de cualificación, en función de las horas anuales de trabajo.

**Artículo 42º.- Plus de transporte urbano.-** Sin perjuicio del transporte que la empresa mantendrá desde el Centro de trabajo de Concepción Arenal, hasta el Centro de trabajo de Sabón, como complemento del personal se mantiene el complemento denominado plus de transporte urbano, que consistirá en una cantidad lineal de **12,02 €** (2.000 ptas.) al mes para todo el personal. Este plus tendrá el carácter de inabsorbible y estará exceptuado de la cotización al régimen general de la Seguridad Social, al amparo de lo dispuesto en el apartado a) del número 2 del artículo 109 de la vigente Ley reguladora de la misma, no incluyéndose para el cómputo de horas extraordinarias.

Las mejoras económicas pactadas en este artículo se percibirán en caso de enfermedad, accidente, vacaciones, domingos y días festivos, jubilación y pagas extraordinarias y participación de beneficios.

No percibirá las mejoras económicas de este artículo que le pudieran corresponder en este artículo el empleado que cause baja voluntaria con la Empresa sin notificarlo a la misma, al menos con 15 días de antelación.

**Artículo 43º.- Plus de antigüedad.-** El personal de "La Voz de Galicia, S.A." percibirá como complemento por este concepto dos trienios y de cuantos quinquenios sucesivos le correspondan, computándose sus años de servicio desde la fecha de ingreso en la Empresa. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, ya fuere total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

El importe de la antigüedad se calculará aplicando el 0,58%, por cada trienio o quinquenio, al salario Convenio Colectivo de cada categoría y sumando, a la cantidad resultante, **2,38 €** (396 ptas.) por cada módulo de antigüedad (trienio o quinquenio), sin perder la antigüedad por ascenso de una categoría a otra, pasándose a pagar la totalidad de este plus según lo establecido para la nueva categoría.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán los aumentos por tiempo de servicio calculados sobre el salario determinado en el presente Convenio Colectivo de la nueva categoría que ocupen.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se

efectuará a partir de la fecha del último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

**Artículo 44º.- 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:

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, más antigüedad, en su caso.

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 45º.- Títulos.-** La asignación económica mensual que, por este concepto, perciben los periodistas titulados es la fijada en el Anexo IV.

**Artículo 46º.- Plus de libre disposición.-** Este plus se percibirá en los valores fijados en el Anexo IV.

Será de libre disposición el Redactor que, previo pacto con la Empresa, además del contenido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. No se deduce de lo anterior la prolongación de jornada, sino su distinta distribución.

**Artículo 47º.- Plus de rotativa.-** Los trabajadores que perciben este plus seguirán percibiéndolo, en la cuantía que se especifica en el Anexo IV.

**Artículo 48º.- Plus de preferencia y descanso dominical.-** La cuantía del plus de preferencia será la fijada en el Anexo IV para todo el personal afectado por el mismo.

Se mantiene como condición más beneficiosa, con carácter estrictamente personal y solamente para los productores que hayan ingresado en la Empresa con anterioridad al 31-12-86, el plus denominado "plus dominical", cuya cuantía para cada categoría profesional y por cada domingo efectivamente trabajado está fijada en el Anexo IV de este Convenio. Para los productores ingresados con posterioridad al 31-12-86, se establece dicho "plus dominical", cuya cuantía, por cada domingo efectivamente trabajado, será el equivalente al 144,5% del valor de un día laborable. 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, a los que se añadirá como concepto no recogido el mismo el de la "Retribución Voluntaria", y todo ello dividido por 360 días.

Este plus no será computable a efectos de pagas extraordinarias y primas o complementos de jubilación y de prestaciones en situación de incapacidad temporal.

En todo caso, el personal que trabaje en domingo disfrutará, dentro de la semana inmediata siguiente al domingo trabajado, del día y medio de descanso semanal.

A efectos del "plus dominical", en cada sección, deberá exponerse el calendario de los domingos correspondientes en el tablón de anuncios antes del día 23 de cada mes.

**Artículo 49º.- 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 en el Anexo II de este Convenio.

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 en el Anexo II.

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 50º.- Plus del cuerpo II.-** Percibirán este plus los trabajadores que realicen el trabajo por el que hasta ahora se viene percibiendo dicho plus en la cuantía que figura en el anexo IV del Convenio.

**Artículo 51º.- Complemento para los redactores de calle.-** Los redactores que habitual y diariamente realicen su jornada en las tareas profesionales denominadas "de calle" continuarán percibiendo un plus de la cuantía mensual que se especifica en el Anexo IV, durante la vigencia del presente Convenio. Este complemento no es computable a efectos de las pagas extraordinarias y no se percibirá en caso de jubilación.

**Artículo 52º.- Complemento salarial no absorbible y premio de cobranza.-** La cantidad que determinados productores tengan reconocida a 31-12-94 por estos conceptos la conservarán como complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo, en tanto en cuanto vengán realizando las funciones que a tal efecto les estén encomendadas. Tiene la condición de inabsorbible.

**Artículo 53º.- Limitaciones a las contraprestaciones vinculadas al complemento salarial no absorbible y premio de cobranza.-** La Empresa exigirá del personal que perciba el complemento del artículo anterior del presente Convenio, las contraprestaciones al mismo que taxativamente se enumeran a continuación para las secciones que también se indican:

a) Administrativos:

1º.- Realizarán el trabajo que corresponda a su categoría laboral, indistintamente en cualquiera de los negociados de la Administración, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

2º.- Igualmente, mantendrán, profundizarán y perfeccionarán su especialización profesional .

b) Fotomecánicos:

1º.- Sin perjuicio de la categoría profesional que les corresponda y las consiguientes remuneraciones, realizarán con la necesaria perfección su trabajo, ejecutando con plena capacidad las operaciones precisas para grabar sobre superficies metálicas imágenes para la impresión de uno o varios colores, sea cualquiera la finura de la trama y el material empleado, reproducir originales en negro o color, aplicando la técnica del procedimiento húmedo o seco, por selección de placas pancromáticas y otros adecuados, incluso en el tramado del original colorido, y ampliar, enfocar y reducir los originales, realizando planchas en todos los aspectos, así como negativos de líneas y de tramas, positivos, toques, dibujo y procesar películas.

2º.- Igualmente, mantendrán, profundizarán y perfeccionarán su especialización profesional.

c) Personal de mantenimiento y reparación.

Realizarán los cometidos específicos que tienen asignados en todo momento en que la Empresa requiera sus servicios.

**Artículo 54º.- Complemento de la sección de conductores.-** El personal de esta sección que venía realizando rutas y servicios fijados en su día, conforme a la jornada de ocho horas de la Reglamentación de Trabajo en Prensa de 9 de noviembre de 1962, continuará prestándolo conforme a aquella jornada, mediante la compensación económica de un complemento por cantidad de trabajo, consistente en 12 mensualidades de la cantidad que se especifica en el Anexo IV habida cuenta de que tales rutas y servicios no son susceptibles de reducción.

Por tal compensación, realizarán asimismo el traslado de la respectiva unidad para su reparación o engrase en talleres.

Estos complementos no son computables a efectos de pagas extraordinarias y fiestas abonables y no recuperables, y no se percibirán en caso de enfermedad, accidente o jubilación.

**Artículo 55º.-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.

El tiempo que el personal referenciado en el artículo 53º, apartados c) invierta en la realización de las contraprestaciones en el mismo consignados no será computable a los efectos del presente artículo.

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 56º.- Tarifa de primas, tareas y destajos.-** La empresa "La Voz de Galicia, S.A.", por necesidades de producción y previo pacto con la representación de sus trabajadores, sin disminución de aquélla, podrá establecer, en un momento dado, normas especiales de retribución a prima, tarea o destajo.

Las tarifas de esta modalidad de trabajo se establecerán de suerte que el productor laborioso y de los de más capacidad de trabajo obtenga, con un rendimiento correcto, al menos un salario superior en un 25% al salario mínimo fijado para su categoría.

En el cálculo de las tarifas habrá de tenerse fundamentalmente en cuenta:

- a) El grado de especialización que el trabajo a realizar exija.
- b) El desgaste físico que el verificarlo ocasione al trabajador.
- c) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y para la marcha normal de su producción.

Las tarifas serán redactadas en forma clara y sencilla, que permita calcular sin dificultad su retribución a cada trabajador.

Cuando las tarifas fijadas por la Empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado. Quedarán las mismas a disposición, a los efectos oportunos, de la autoridad laboral.

Cuando no existiere conformidad, se pondrán también en vigor, pero habrán de ser sometidas en un plazo no superior a la consideración de la autoridad laboral, la cual, con informe de la Inspección de Trabajo y el de cualquier otro organismo técnico estatal o autonómico que crea oportuno, podrá aprobarlas o rechazarlas en un plazo no superior a un mes.

Se entenderá que el tipo de remuneración aplicado por la Empresa ha sido bien establecido siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

1ª.- Que el setenta por ciento de los obreros en una especialidad determinada alcance salarios superiores al mínimo básico de su categoría.

2ª.- Que, al propio tiempo, el valor medio del incentivo entre el grupo de obreros de mayor percepción que represente el 50% de los que produzcan el mismo artículo o calidad, sea igual o superior al de su categoría profesional, incrementado con el 25%

Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los trabajadores perciban al menos la retribución fijada, se distinguirán los siguientes casos:

- a) Que las causas de disminución de la producción sean imputables a los trabajadores, a juicio de la Empresa.
- b) Que tales causas sean ajenas a la voluntad de los productores que hayan trabajado toda o parte de la jornada con incentivo.
- c) Que, siendo independiente de la voluntad de los trabajadores, no haya sido posible trabajar en tal modalidad en momento alguno de la jornada.

En el caso a), se abonará al trabajador el mínimo inicial de su categoría o el superior que la Empresa le tuviese asignado en su caso, sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse al responsable o responsables de la disminución del rendimiento, de acuerdo con lo preceptuado sobre el particular en las presentes normas.

En el caso b), se abonará al trabajador el salario que se indica para el caso a), incrementado en un 25 por ciento.

En el caso c), se abonará a los que hayan acudido al trabajo la retribución en la cuantía señalada en el caso a).

Si por averías de máquinas, espera de materiales, falta de fluido eléctrico, trabajos concertados previamente que no cubran la jornada o causas análogas, únicamente hayan trabajado parte de la jornada con incentivo, se liquidarán las horas trabajadas con la tarifa establecida y las restantes serán ocupadas en trabajos compatibles, satisfaciéndoseles las horas empleadas en este nuevo cometido, a razón del salario mínimo inicial de la categoría o del superior que la Empresa tuviera establecido.

Podrá procederse a la revisión de tarifas o incentivos por las siguientes causas:

- a) Por mejora en los métodos de fabricación o modificación de las instalaciones.
- b) Por error de cálculo o de apreciación al establecerlas, entendiéndose que existe cuando se dé la obtención de un porcentaje de incentivo notablemente superior al obtenido habitualmente en trabajos similares o análogos dentro de la misma Empresa.
- c) Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente en un departamento o por modificación de las condiciones de trabajo o de abastecimiento de materiales, siempre que ello suponga reducción, aumento o modificación de dichas condiciones de trabajo.

**Artículo 57º.- 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 58º.- Trabajos de categoría superior.-** El personal de "La Voz de Galicia, S.A." que como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen trabajos de superior categoría por un período superior a tres meses en un año o a seis durante dos años, el trabajador tendrá derecho a consolidar la categoría, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores por causas del servicio militar o prestación social sustitutoria, 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 59º.- 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 60º.- 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 de la Empresa, 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 61º.- Uniformes y ropa de trabajo.-** La Empresa dotará de uniforme a porteros, vigilantes, guardas, ordenanzas, conductores, mecánicos, etc., 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 y a los motoristas 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 62º.- 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.

En aquellos supuestos en los que 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 razón de **0,17€ / kilómetro** (28 ptas.). Esta cantidad no será percibida cuando los desplazamientos no excedan de los cinco kilómetros desde la localidad donde esté enclavado el centro de trabajo.

## **SECCIÓN CUARTA.- MEJORAS SOCIALES.**

**Artículo 63º.- Complemento de prestaciones en situación 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.

**Artículo 64º.- 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 propio o concertado. A tales efectos, el productor dado de baja, en el momento de comunicarlo a la Empresa, precisará si la enfermedad le permite abandonar el domicilio o, por el contrario, le obliga a permanecer en éste. En el primer caso, el médico de Empresa verificará la comprobación de la situación en el mismo centro de trabajo, pasando el correspondiente aviso al productor para que comparezca en el mismo; en el segundo, realizará la visita domiciliaria a los mismos efectos.

El incumplimiento por parte del productor de lo más arriba prescrito, la no entrega a la Empresa, en los plazos reglamentarios, de los partes de baja o de confirmación de su situación de incapacidad temporal, la negativa a someterse a la comprobación de situación, bien en el centro de trabajo, bien en su domicilio, o, verificada ésta, la constancia de que el productor dado de baja no observa las normas prescritas para su curación o hace simulación orientada a prolongar indebidamente la situación de baja, implicarán la privación de los beneficios que se establecen en el artículo anterior.

**Artículo 65º.- Complemento de jubilación.-** La regulación que se establece en el presente artículo será solamente de aplicación al personal de la plantilla fijo en el Empresa a 1-1-1988.

La Empresa queda facultada para jubilar a dicho personal al cumplir los 65 años de edad.

Cuando la Empresa jubile a un trabajador con 65 años de edad, pero que no haya alcanzado una antigüedad mínima de 25 años en la Empresa, el trabajador percibirá una prima de jubilación equivalente a 7 mensualidades ordinarias.

Cuando la Empresa jubile a un trabajador con 65 años, pero que tenga al menos 25 años de antigüedad en la Empresa, el trabajador percibirá la prima de jubilación que percibiría en caso de jubilarse a petición propia.

El personal que al cumplir los 65 años tenga prestados como mínimo 25 años de servicio a "La Voz de Galicia, S.A." podrá jubilarse a petición propia. En tal caso, los complementos y primas de jubilación se regirán por las siguientes reglas:

1º.- Los trabajadores mayores de 60 años al 1-1-88 percibirán un complemento de jubilación que consistirá en la diferencia que exista entre el retiro mutualista líquido y el salario o sueldo ordinario líquido devengado en el mes anterior a su jubilación, computándose a estos efectos los complementos salariales devengados con habitualidad durante el último quinquenio, más las pagas extraordinarias actualmente en vigor, así como el plus del artículo 11-1º de este Convenio. Quedan expresamente excluidos de dicho cómputo la paga de participación en beneficios, las horas extraordinarias y los demás conceptos exceptuados expresamente de tal cómputo en el presente Convenio.

2º.- Para los trabajadores menores de 60 años al 1-1-88, se fija la siguiente escala de primas de jubilación:

- Para quienes tengan de 25 a 35 años de antigüedad en la fecha de su jubilación, 11 mensualidades.
- Para quienes tengan más de 35 años de antigüedad a la fecha de su jubilación, 13 mensualidades.

**Artículo 66º.- 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 del 20 de junio a cada uno de los componentes del colectivo asegurado, siempre que pertenezcan a la plantilla del personal fijo en la Empresa, en activo, y los riesgos sean o hayan sido aceptados, en cada caso, por la compañía aseguradora.

Capitales asegurados:

- **15.025,30 €** (2.500.000 ptas.) en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa que lo produzca y el lugar en que ocurra.
- **30.050,61 €** (5.000.000 ptas.) 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 67º.- 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.- Asimismo, gozarán del derecho a revisión médica del aparato auditivo, con cargo a la Empresa y en el centro que ésta a tal efecto señale, los trabajadores de la sección de rotativa.
- 3.- Se establece un premio de natalidad en la cuantía de **180,30€** (30.000 ptas.) por cada hijo, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente ante la Empresa. En el supuesto de que el padre y la madre del nacido trabajen los dos en esta Empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a la ayuda.
- 4.- Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán por este concepto la cantidad de **300,51€** (50.000 ptas.), previa justificación documentada.
- 5.- 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 **601,01€** (100.000 ptas.) 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 68º.- 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 esquila 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 esquila 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 69º.- 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.

## **CAPITULO V - JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES**

**Artículo 70º.- Jornada Laboral.-** La jornada laboral para todo el personal afectado por las presentes Normas será de 36 horas semanales.

Para los departamentos afectos a la producción y por su necesaria adecuación a ésta, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, con acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa. La Jornada ordinaria, en estos supuestos, no podrá exceder de nueve horas diarias salvo que por dichas representaciones se pacten excepciones en este sentido, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del vigente Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

A tal efecto, la Dirección y el Comité de Empresa establecerán anualmente los calendarios laborales de aplicación en dichos departamentos, con la vigencia temporal que se pacte en cada caso. De no llegarse a un acuerdo entre la Dirección y el Comité, ambas partes se comprometen a someter su discrepancia a la Comisión Paritaria.

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 sobre trabajo de mujeres y menores.

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

Quedan exceptuados del régimen de jornada normal los porteros que disfruten de casa-habitación, como asimismo los guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre y cuando no se les exija a unos y a otros una vigilancia constante.

### **Artículo 71º.- Horarios.**

1º.- La Empresa, previo informe del Comité de Empresa, que dará cuenta a la Autoridad Laboral, someterá a la aprobación de ésta los correspondientes horarios de trabajo de su personal, coordinándolos en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

2º.- 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 2º.

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 aquél en el que habitualmente presta sus servicios. Los redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento, para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición darán derecho a descanso compensatorio.

**Artículo 72º.- Prolongación de jornada.-** La prolongación de jornada sólo se conservará donde esté demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento. Su abono se efectuará en todas las nóminas ordinarias y extraordinarias, de acuerdo con el valor de la hora normal, incluso en la correspondiente a las vacaciones anuales reglamentarias, y será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

**Artículo 73º.- Mejora en la sección de reparto.-** Al personal de la Sección de Reparto se le seguirá reconociendo la retribución y jornada correspondientes a tres horas de trabajo, computándose, a tal efecto, la totalidad de las mejoras estipuladas en este Convenio, en la parte que corresponde a media jornada.

## **CAPITULO VI - PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

**Artículo 74º.- 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 de hijos: 3 días naturales.

- c) Por matrimonio de hijos o hermanos: un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad: hasta dos días naturales. Se presumirán como enfermedades graves, en principio, aquellas intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general. En caso de intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día natural.
- e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos: tres 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 concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo. El límite máximo por este concepto será de 16 horas al año.

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 tres días naturales, y en los contemplados en el apartado e) el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales.

**Artículo 75º.- 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.

**Artículo 76º.- Vacaciones.-** Todo el personal sujeto a este Reglamento 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 colocación 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.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, las vacaciones anuales.

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 de EGB, BUP o Formación Profesional de Primer Grado. 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 julio o agosto percibirán, como compensación, **180,30 €** (30.000 ptas.), abonándose dicha cantidad de forma proporcional respecto al número de días no 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, a los que se añadirá como concepto no recogido el mismo el de la "Retribución Voluntaria", 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.

**Artículo 77º.- Excedencias.-** Los trabajadores fijos incluidos en 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 dos años ni superior a cinco. 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.

El paso a la situación de excedencia podrá pedirse por cada trabajador y su concesión, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación escrito, público o privado, dentro del territorio nacional, en cuyo caso la Dirección podrá autorizarla o no a su prudente arbitrio, será obligatoria por parte de la Empresa en los casos en los que justificadamente se aleguen para solicitarla motivos de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras causas análogas. Cuando se funde en otros motivos, la concesión queda supeditada a las necesidades del servicio.

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

La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a percibir emolumento alguno y no podrá ser utilizada para prestar servicio o colaborar en otro medio de comunicación, salvo si lo autoriza expresamente aquélla que la concedió, produciendo el incumplimiento de este requisito la pérdida de todos los derechos del excedente y su baja definitiva.

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 78º.- Ausencias por enfermedad.-** Cuando un empleado de la Empresa se encuentre enfermo, deberá dar aviso al Jefe de Sección o Negociado correspondiente, 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, y en tanto permanezca de baja por enfermedad está obligado a permanecer en su domicilio, no saliendo de él más que con permiso del médico que lo asista.

**Artículo 79º.- Servicio Militar o Prestación social sustitutoria.-** Todos los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprenda el Servicio Militar obligatorio o prestación social sustitutoria y un mes más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

La vacante producida temporalmente será cubierta por el más antiguo de la categoría inmediata inferior, el cual volverá a su anterior puesto cuando se reintegre el que sustituía.

La reincorporación de los trabajadores al puesto de trabajo que anteriormente ocupaban se deberá efectuar en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la finalización de su Servicio Militar o prestación social sustitutoria. Si el trabajador no se reincorporase a su puesto en dicho plazo, causará baja en la Empresa.

Mientras dure su incorporación a filas o en su caso la prestación social sustitutoria, la Empresa abonará mensualmente (12 pagas al año) el 50% del salario base de Convenio Colectivo a los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 2 años como fijos en plantilla de la Empresa. Si tienen reconocido en la cartilla de la Seguridad Social familiares a su cargo y no trabaja el cónyuge, recibirán el 100% del salario base de Convenio Colectivo.

## **CAPITULO VII - PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.**

**Artículo 80º.- Premios.-** Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, la Empresa premiará los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores, que revelen su ejecutar una destacada noción del cumplimiento del deber, una gran fidelidad a la Empresa.

Dichos premios podrán consistir en:

- a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- b) Recompensas en metálico de libre utilización o aplicables a becas o viajes de estudio.
- c) Sobresueldos.
- d) Aumento del periodo de vacaciones anuales retribuidas.
- e) Disminución del tiempo necesario para alcanzar la categoría profesional superior o concesión de puntos en orden a la preferencia por ascensos.

f) Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la Empresa percibirán un premio extraordinario de una mensualidad y otro de igual cuantía a los treinta años y a los cuarenta años respectivamente.

A los efectos prevenidos en los apartados anteriores, la Empresa juzga dignos de recompensa los siguientes hechos:

- a) Fidelidad.
- b) Iniciativas.
- c) Aplicación profesional.
- d) Actos heroicos o ejemplares.

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".

A1 que cumpla cincuenta años, se le podrá premiar con la Uve de oro y rubíes de La Voz de Galicia .

Iniciativas : 1º.- Se establece un premio anual a abonar dentro del mes de enero de cada año, para premiar a aquellos empleados que se hubiesen distinguido durante el año natural anterior por la formulación de iniciativas estimables en pro de:

- a) Mejoras en la calidad o cantidad de la producción.
- b) Medidas para la prevención de accidentes.
- c) Cualquier otra sugerencia de carácter humano, social o productivo en favor de la Empresa o de los trabajadores de la misma.

2º.- El premio consistirá en mención honorífica en el expediente personal del interesado y en una cantidad equivalente en metálico a una mensualidad completa de las que perciba.

3º.- Las iniciativas o sugerencias serán formuladas por escrito por los empleados directamente a la Dirección de la Empresa.

4º.- El estudio de los méritos y valor de las iniciativas recibidas será llevado a cabo por una comisión compuesta por dos vocales del Comité de Empresa y dos vocales propuestos por la Dirección de la Empresa.

5º.- Los premios podrán -total o parcialmente- ser declarados desiertos y concederse individual o colectivamente a varios empleados.

Actos heroicos o ejemplares. La Dirección de la Empresa, oyendo al Comité, podrá conceder premios extraordinarios en la cuantía y momento que estime conveniente, para premiar aquellos actos heroicos o ejemplares, individuales o colectivos, que sean merecedores de recompensa.

Aplicación profesional.- La Empresa pagará los gastos de matrícula en los centros de enseñanza oficial de cualquier grado a todo empleado que, a propuesta de dicha Empresa, realice estudios con el fin de promocionar su situación profesional en ella o de adecuarla a la titulación que para el cargo o puesto que ocupe se exija en las presentes Normas.

Este abono se condiciona a la justificación de aprovechamiento en los estudios, considerándose inexistente cuando no sean aprobadas todas las asignaturas de que conste el curso en dos convocatorias consecutivas. Excepcionalmente, la Empresa podrá ampliar el número de las convocatorias antes dichas.

**Artículo 81º.- 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 82º.- Faltas leves.- Son faltas leves las siguientes:**

1º.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos. Tres faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.

2º.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberse efectuado.

3º.- El abandono sin causas fundadas del servicio, aunque sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de algún accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4º.- El abandono del trabajo, sin autorización del Jefe de Departamento respectivo, superior a quince minutos, se estimará como falta de asistencia.

5º.- No comunicar a la Empresa con la antelación debida, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.

6º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

7º.- El continuado uso del teléfono de la Empresa para cuestiones ajenas por completo al trabajo.

8º.- No conservar en la forma indicada el material y maquinaria que tengan a su cargo. Si del descuido se derivara perjuicio para la Empresa, la falta será considerada como grave o muy grave.

9º.- Falta de aseo y limpieza personal.

10º.- No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

11º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

12º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si la discusión produjera escándalo, aunque fuere sobre asunto del trabajo, podrá ser considerado el hecho constitutivo de falta grave. Si las discusiones versaran sobre asuntos relacionados con el trabajo y no se limitaran al tiempo y conceptos indispensables para resolver el punto discutido, podrán también ser sancionadas según este apartado.

13º.- Faltar un día al mes al trabajo sin justificación.

14º.- Entrar en las distintas dependencias de la Empresa sin pertenecer al personal que en ellas realice trabajos, careciendo de necesidad o de autorización para ello.

15º.- La incorrección en el trato con los compañeros y en el trabajo, silbando, cantando, vociferando u otros actos de naturaleza análoga.

16º.- Utilizar botones o recadistas u otro personal subalterno en misiones o servicios extraños a la Empresa, sin autorización del Jefe superior inmediato.

17º.- Realizar rifas, compras y ventas de objetos y utensilios de cualquier índole dentro de los locales de la Empresa, sin la autorización expresada en el número anterior.

18º.- Cualquier otra falta de análoga entidad a las anteriores que sea necesario corregir a fin de evitar males mayores.

**Artículo 83º.- Faltas graves.-** Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave.

2º.- Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

4º.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5º.- La simulación de enfermedad o accidente, con falta de asistencia o abandono del trabajo. Pretextar una enfermedad o accidente para faltar al trabajo.

6º.- La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicios. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podría ser considerada muy grave.

7º.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

8º.- La comisión reiterada de errores, equivocaciones o deficiencias en el trabajo específico de cada uno, cuando supongan repercusión, siquiera sea leve, en la economía de la Empresa. Si

- la repercusión fuera notoria o grave para la economía de la Empresa, se reputará falta muy grave.
- 9º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 10º.- La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 11º.- La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
- 12º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses y veinte durante un año.
- 13º.- El incumplimiento de las medidas adoptadas para la seguridad, prevención de accidentes e higiene en el trabajo, aunque no tuvieran consecuencia.
- 14º.- La omisión de denuncias de cualquier lesión recibida y la renuncia al servicio de botiquín.
- 15º.- Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo o a los intereses de la Empresa.
- 16º.- No prestar habitualmente la atención debida al trabajo encomendado.
- 17º.- Oponer resistencia a la inspección personal o de paquete u objetos con los que se entre o salga del trabajo.
- 18º.- La negativa a extender o firmar documentos que se utilicen para detallar las instrucciones dadas, reflejar la producción realizada o la remuneración obtenida, o, en su caso, cobros efectuados; el mero acuse de recibo de los documentos en que se plasmen las comunicaciones de toda índole que la Empresa dirija al productor.
- 19º.- La alteración de las condiciones técnicas de trabajo sin autorización adecuada y cualquiera que sea su pretexto, siempre que, a juicio de la Empresa, sea susceptible de originar un fraude en el cálculo de los rendimientos o provocar perjuicio en los intereses de aquélla o en las máquinas, útiles o instalaciones, averías, roturas o desgastes prematuros.
- 20º.- No fichar o marcar en los aparatos de control que la Empresa tenga establecidos en la entrada y salida del respectivo centro o lugar de trabajo, o hacerlo defectuosamente o provocando dilaciones o retrasos, así como el no dar cuenta al encargado de los aparatos de control de las deficiencias que observen al fichar.
- 21º.- Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones dictadas por el médico o practicante al personal lesionado; prolongar voluntariamente lesiones para hacerlas pasar por accidentes de trabajo y el propósito de hacer pasar por tales las causadas fuera de las horas y del recinto de trabajo.
- 22º.- El quebrantamiento o violación del secreto o de la reserva obligada, aunque no produzca perjuicio a la Empresa.

23º.- La falta del respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.

24º.- Prolongar las licencias o permisos sin autorización.

25º.- La omisión o deficiente publicación de cualquier tipo de anuncio, que cause un perjuicio al anunciante, por causa imputable al productor o empleado.

**Artículo 84º.- Faltas muy graves.-** Se considerarán como tales las siguientes:

1º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra empresa, infringiendo lo dispuesto en estas normas.

2º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3º.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en las primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4º.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5º.- La embriaguez y/o toxicomanía durante el servicio.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8º.- La falta de diligencia profesional.

9º.- Toda acción u omisión que ocasione a la Empresa un perjuicio económico y concurra la circunstancia agravante prevista en el número 8 del artículo anterior.

10º.- La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.

11º.- La simulación de enfermedad o accidente o causarse una lesión voluntaria.

12º.- Inducir a los compañeros a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de los deberes.

13º.- Dedicarse a actividades que la Empresa declare incompatibles con las presentes normas.

14º.- Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus compañeros y subordinados.

15º.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

16º.- Abandonar el trabajo, aun por corto espacio de tiempo, en puestos de responsabilidad, sin la necesaria autorización y toma de precauciones.

17º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

18º.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19º.- La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

20º.- Faltar tres o más días al trabajo, durante un periodo de 30 días, sin causa justificada.

21º.- La ineptitud del empleado para desempeñar la ocupación o trabajo para cuya realización fue contratado.

22º.- Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona que impliquen competencia a la Empresa, sin autorización de la misma, y la colaboración o intercambio de servicios con empresas de la competencia, sin autorización previa de "La Voz de Galicia, S.A.".

23º.- La prevaricación, el cohecho y los abusos contra la honestidad.

24º.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

25º.- La amenaza individual o colectiva a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares.

26º.- Infringir las disposiciones sobre normas de salud laboral, cuando se produzca daño, aunque sea leve.

27º.- Queda terminantemente prohibido fumar en los almacenes.

**Artículo 85º.- 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.

-Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

-Despido.

**Artículo 86º.- 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 87º.- 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 88º.- 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 89º.- 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.

**Artículo 90º.- Procedimiento.-** En caso de comisión de faltas que no lleven aparejada sanción de despido:

1º.- El procedimiento deberá incoarse por acuerdo del órgano competente en cada caso.

2º.- A tal efecto, al recibir comunicación o denuncia sobre una supuesta infracción reglamentaria, el órgano competente ordenará la instrucción del expediente y, en el plazo máximo de un mes contado desde su iniciación, lo resolverá absolviendo o sancionando al expedientado, quien, en el plazo de veinte días, contados a partir de la notificación de la resolución, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social correspondiente, de conformidad con lo prevenido en los apartados 10 y siguientes de este artículo.

3º.- En el mismo acuerdo en que se decrete la incoación del expediente, se nombrará un instructor y, en su caso, un secretario que se notificará al sujeto a expediente.

4º.- Si las disposiciones aplicables no exigiesen que en aquéllos concurren circunstancias especiales, el instructor deberá tener, en todo caso, categoría igual o superior a la del presunto inculpado. Podrá ser secretario cualquier empleado del centro de trabajo respectivo.

5º.- El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades susceptibles de sanción. Las pruebas habrán de practicarse en el plazo máximo de diez días, desde la iniciación del expediente.

6º.- A la vista de las actuaciones practicadas, se formulará un pliego de cargos, en el que se expondrán los hechos imputados.

7º.- El pliego de cargos se notificará a los interesados, concediéndoles un plazo de ocho días para que puedan contestarlos.

8º.- Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo para hacerlo, el instructor formulará propuesta de resolución, que se notificará a los interesados para que, en el plazo de ocho días, puedan alegar cuanto consideren conveniente a su defensa.

9º.- La propuesta de resolución, con todo lo actuado, se remitirá al órgano que ordenó la incoación del expediente, para que lo resuelva.

10º.- El trabajador podrá impugnar las sanciones distintas al despido por faltas graves y muy graves, dentro del plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la notificación de la sanción, por medio de demanda ante el Juzgado de lo Social, y el Juez, en su sentencia, las confirmará, revocará o impondrá la que considere más adecuada a la naturaleza de la falta.

11º.- Será requisito previo a la interposición de la demanda ante el Juzgado de lo Social el intento de celebración del acto de conciliación ante el organismo de mediación correspondiente. Se exceptúa de dicho requisito previo el procedimiento en el que fuesen parte trabajadores de la Empresa con cargo sindical.

12º.- La presentación de la demanda de conciliación interrumpirá los plazos de caducidad de acciones y se reanudará su cómputo a partir del día siguiente de intentada aquélla o transcurridos quince días sin que se haya celebrado.

Las faltas leves podrán ser sancionadas por el órgano competente, sin necesidad de incoar expediente alguno, cuando la sanción consista en amonestación verbal o por escrito.

**Artículo 91º.- 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 VI.- REGIMEN SINDICAL.**

**Artículo 92º.- Comité de 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 Intercentro 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 Intercentro 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 Intercentro 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 Intercentro 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 Intercentro.

Los gastos de desplazamiento ocasionados con motivo de reuniones de los miembros del Comité Intercentro 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 Intercentro una cantidad de **3.005,06** €(500.000 ptas.) para gastos de funcionamiento y sociales.

Los miembros del Comité Intercentro 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 Intercentro o de los Comités de Centro podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

**Artículo 93º.- 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.

El Comité de Empresa gozará 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 94º.- 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 95º.- Cuota sindical.-** La Empresa, a petición de las Centrales Sindicales que cuenten con una afiliación de al menos 10% de los trabajadores de la Empresa afiliados a las mismas, descontará la cuota sindical correspondiente, del recibo de salarios, depositándolas en la cuenta bancaria que se le señale.

**Artículo 96º.- 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 97º.-Normas básicas.-** Todo el personal de esta Empresa que con arreglo a las leyes le alcanzan los beneficios correspondientes está asegurado en la mutualidad de

accidentes de trabajo que la Empresa haya contratado. Ello no obstante, no le exime de la obligación que tiene cada trabajador de observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias 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 botiquín de urgencia para casos de primeros auxilios a los accidentados, dotado del material indispensable para estos fines.

Al producirse cualquier tipo de accidente, aquel trabajador que se encuentre más cerca de la persona siniestrada, aparte de socorrerla, avisará al Jefe de Departamento o Sección a que pertenezca el lesionado, el cual de forma inmediata requerirá los servicios del botiquín de urgencia, que estará a cargo de la persona o personas que designe el Comité de Seguridad y Salud, para prestarle la primera cura, disponiendo seguidamente el traslado del herido a la clínica de la entidad aseguradora para el debido tratamiento.

Todos los productores accidentados tienen la obligación ineludible de acudir a los servicios clínicos de la entidad aseguradora y de observar cuantas prescripciones médicas les fuesen recomendadas para su curación, evitando el cometer cualquier acto que pueda retrasar la misma.

La Empresa, de acuerdo con las facultades que le reconocen las disposiciones vigentes, podrá designar facultativo para que preste servicio en los casos de accidente de trabajo, en el supuesto de que tal designación pudiera considerarla conveniente.

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

## **SECCIÓN SEGUNDA.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

**Artículo 98º.- Normas básicas.-** El/los Comité/s de Seguridad y Salud tendrá asignadas como funciones básicas 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.

Son funciones específicas del/los Comité/s de Seguridad y Salud, entre otras, las siguientes:

A) 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 Interior 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, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4.- Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo 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 objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer al Director de la Empresa, al Comité o Comités respectivos y a la Inspección Provincial de Trabajo.

8.- Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materias de Seguridad y Salud y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9.- Cooperar a 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.

10.- Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferencias al 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 celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

11.- Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad y salud de obligada observancia en el seno de la Empresa.

B) El Comité se reunirá, al menos, bimensualmente y siempre que lo convoque su Presidente, por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes .

En la convocatoria, se fijará el orden de los asuntos a tratar en la reunión.

Todos los Comités, por cada reunión que celebren, extenderán el acta correspondiente, de la que remitirán una copia al Comité de Empresa.

C) Cada seis meses, bajo la presidencia del Director de la Empresa, se reunirá el Comité de Seguridad y Salud con los Técnicos, Médicos y mandos intermedios de la misma. En esta reunión, se hará un examen del conjunto de los casos de accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el semestre anterior, así como de los datos técnicos correspondientes a unos y otras de las medidas de prevención adoptadas, de los resultados

obtenidos y, en su caso, de la asistencia prestada por los servicios sanitarios de la Empresa. Igualmente se deliberará sobre las distintas cuestiones de Seguridad y Salud propuestas por los asistentes a la reunión, de la que se extenderá el acta correspondiente.

D) Los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud tendrán derecho a un crédito horario igual al de los miembros del Comité de Empresa.

La composición del Comité será la determinada por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

### **SECCIÓN TERCERA.- SERVICIO MÉDICO.**

**Artículo 99º.- Funciones.-** Sin perjuicio de las funciones que competen al Comité de Seguridad y Salud, el Servicio Médico de la Empresa llevará un control de las bajas por enfermedad o accidente y verificará los siguientes reconocimientos sanitarios del personal:

- a) De ingreso: antes de incorporarse al trabajo.
- b) Periódicos: anualmente a todo el personal; semestralmente, siempre que el puesto de trabajo imponga esta precaución.
- c) De reincorporación: cuando el trabajador vuelva dado de alta, tras una ausencia por enfermedad o accidente superior a treinta días.
- d) A petición propia.
- e) A petición del Jefe de Departamento.

Cualquier trabajador puede acudir al Servicio Médico para orientación en problemas relacionados con la salud propia o de la familia a su cargo. Esto no le autoriza a interrumpir su trabajo, si no es con permiso de su Jefe inmediato.

### **SECCIÓN CUARTA.- NORMAS DE SEGURIDAD.**

**Artículo 100º.- Educación y adiestramiento.-** El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa organizará periódicamente cursos de enseñanza y adiestramiento en las prácticas de prevención de accidentes.

**Artículo 101º.- Ventilación y calefacción.-** La ventilación de los distintos locales de la Empresa es buena, natural o artificial, de forma que permite garantizar que en ningún caso exista anhídrido carbónico en proporción superior a 8/10.000 en general. La ventilación natural se lleva a efecto por montantes, sin que ello produzca corrientes perjudiciales, dado su emplazamiento. La artificial se lleva a cabo mediante ventiladores y dispositivos de aire acondicionado localizados en sitios adecuados en las diferentes dependencias de la Empresa.

La calefacción está instalada en los departamentos donde se considera necesaria.

**Artículo 102º.- Disolventes.-** Teniendo en cuenta que los depósitos de disolventes tienen la consideración de lugares que ofrecen especial peligro de incendio, queda terminantemente

prohibido fumar mientras esté manipulando tintas y disolventes inflamables, tales como benzol, xilol, gasolina, petróleo, etc., y arrojar cerillas y colillas al suelo fuera de los recipientes, aunque estén apagados; lo que será recordado mediante carteles y rigurosamente sancionada su desobediencia, apreciándose esta contravención como falta muy grave.

Los superiores quedan obligados a que sus locales e instrumentos de trabajo estén en perfecto estado de limpieza y conservación, así como a exigir al personal a sus órdenes que se presente debidamente aseado.

**Artículo 103º.- Prevención de accidentes.-** Como norma general, para prevenir posibles accidentes, se prohíbe:

- a) Servirse de máquinas, herramientas o útiles de trabajo para cuyo uso no esté autorizado el que de ellos se sirviera.
- b) Trabajar en máquina o próximo a transmisiones con ropas volantes o mal sujetas.
- c) Asir las correas en marcha o situarse en los planos de rotación de elementos que giran a gran velocidad.
- d) Limpiar o engrasar máquinas en movimiento.
- e) Poner en marcha cualquier mecanismo sin tomar previamente las precauciones necesarias.
- f) Retirar de las máquinas los elementos de protección, salvo cuando estén paradas y fuere necesario para proceder a su limpieza o reparación.
- g) Reparar o cambiar piezas de las máquinas, salvo cuando se encuentren en reposo o aseguradas de arranques accidentales.
- h) Permanecer durante las horas de descanso junto a los hornos, calderas, focos de calor, depósitos, motores, máquinas, transmisiones y, en general, cualquier lugar que ofrezca peligro.
- i) Retirar de las máquinas los elementos de protección, salvo cuando estén paradas y fuere necesario para proceder a su limpieza o reparación.
- j) Emplear dispositivos de fuego libre en locales donde pueden resultar peligrosos.
- k) Llevar calzado inadecuado, salvo en los casos de prescripción facultativa.
- 1) Y todos cuantos actos de ligereza o imprudencia puedan ocasionar daños a quienes los realicen, a otros productores y a las instalaciones.

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

Toda la maquinaria está dotada de dispositivos de seguridad, siendo obligación ineludible de los trabajadores la utilización de los mismos.



En todas las dependencias de la Empresa se encuentran instalados equipos de extinción de incendios.

En las máquinas de impresión de gran velocidad que utilicen tintas a base de disolventes inflamables (benzol, xilol, gasolina, etc.), se dispondrá de tomas de tierra adecuadas para recoger las descargas electrostáticas que se producen entre el papel y los órganos de la misma, así como depósitos de recogida de tinta para poder vaciar rápidamente los tinteros en caso de incendio.

En las proximidades de estas máquinas, se dispondrá de extintores adecuados para poder atacar inmediatamente cualquier fuego que se produzca, quedando terminantemente prohibido fumar en sus inmediaciones.

Los obreros que trabajan en las máquinas de gran velocidad deberán llevar ropas ceñidas (con puños ajustados), prescindiendo en absoluto del uso de corbata o cualquier prenda suelta.

Queda prohibido emplear mujeres y varones menores de dieciocho años en los trabajos en que se empleen o manipulen plomo, anilinas, xilol, benzol y demás disolventes.

## **SECCIÓN QUINTA.- HIGIENE.**

**Artículo 104º.- Normas básicas.-** Todo operario que vaya a ser empleado en trabajos o manipulaciones con anilinas, benzol, xilol y demás disolventes deberá ser sometido al correspondiente reconocimiento médico, cuyo resultado decidirá o no la admisión o prestación del trabajo.

Todo el personal de la Empresa será sometido a reconocimiento médico al menos una vez al año.

Diariamente, todas las dependencias de esta Empresa serán sometidas, con toda pulcritud, a una limpieza de barrido y fregado, por el personal idóneo para estos fines, ventilándolas por medio de aireación por aberturas de huecos en ventanales y montantes de puertas, empleándose desinfectantes concentrados .

Para atender los servicios higiénicos del personal de esta entidad, se han instalado en los departamentos de Administración, Redacción y Departamento Técnico los elementos necesarios.

Para el servicio del personal, se cuenta con duchas de agua Fría y caliente, facilitándose jabón gratuitamente.

El personal de los distintos departamentos dispondrá de los elementos necesarios en cada dependencia para guardar las distintas prendas exteriores.

Todo el personal de esta Empresa viene obligado rigurosamente a cuidar su aseo personal con toda pulcritud, a utilizar las prendas de trabajo, y a ir calzado y vestido decorosamente.

Al personal que intervenga en la manipulación de tintas, disolventes, ácidos y demás sustancias peligrosas, se le suministrarán dos pares de guantes protectores al año, uno cada seis meses. Al recibir un par nuevo, el empleado entregará el par más deteriorado por el uso.

Prendas de trabajo.- La Empresa facilitará gratuitamente a sus productores una vez al año dos prendas de trabajo de las características que mejor responda a las necesidades del personal de que se trate y del trabajo que el mismo deba realizar. Dichas prendas deberán ser de algodón, en razón de una mejor higiene y lavado de las mismas. Asimismo, la Empresa proveerá de calzado de seguridad a los trabajadores que lo soliciten.

La conservación y aseo de dichas prendas de trabajo, durante todo el año, y su renovación antes de cumplirse tal plazo, en su caso, será de cuenta de los productores, los cuales vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo.

La forma y características de las expresadas prendas, así como los anagramas que deben ostentar y la restante regulación del uso de las mismas, serán las que para cada caso señale la Empresa.

**Disposición adicional primera.-** 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 segunda.-** Quedan derogadas la Reglamentación de Régimen Interior de la Empresa de fecha 30 de mayo de 1972 y cuantas normas y pactos se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28.

Estas Normas serán de aplicación a todo el personal de "La Voz de Galicia, S.A." que no se halle comprendido en las exclusiones señaladas en el artículo 4.

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 adicional tercera.-** El personal fijo de plantilla de La Voz de Galicia, S.A. a 31 de diciembre de 1996, se integrará a efectos de categoría y cualificación profesional en el nivel I de su categoría actual especificada en los anexos.

**Disposición adicional cuarta.-** A efectos de lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, se fija la composición de la Comisión Paritaria en la siguiente forma:

Presidente:

D. José Gabriel González Arias

Sección empresarial:

D. Amalia Saavedra Ramos  
D. Santiago Pérez Otero  
D. Luis M<sup>a</sup> González de la Huebra Díaz

Sección trabajadores:

Dña. Cristina Viu Gomila  
Dña. Soledad Antón García  
D. Xan Calros Agra Barrós

2. La sede de la Comisión Paritaria se fija en el centro de trabajo que la Empresa tiene ubicado en Sabón.

**Disposición Transitoria.-** No obstante lo dispuesto en los artículos 62 y 76 del presente convenio, para 2004 y 2005 se mantendrán las actuales condiciones en dichas materias.

## SALARIO BASE MINIMO CONVENIO 2004 (PT)

SALARIO CONVENIO 2004 CATEGORIA	NIVEL I		NIVEL II		NIVEL III		NIVEL IV	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
<b>Redacción</b>								
Redactor Jefe	1.922,55	30.765,62	1.538,55	24.621,53	1.250,54	20.013,46	1.154,53	18.477,27
Jefe Sección Redacción	1.782,40	28.523,25	1.426,42	22.827,53	1.159,44	18.555,82	1.070,45	17.131,98
Redactor	1.608,23	25.736,40	1.287,10	20.598,44	1.046,23	16.744,44	965,94	15.459,83
Ayudante Redacción 1ª	1.515,35	24.250,40	1.212,76	19.408,95	985,85	15.778,32	910,19	14.567,84
Ayudante Redacción preferente	1.426,07	22.821,96	1.141,36	18.266,53	927,83	14.850,08	856,64	13.711,10
Ayudante Redacción	1.327,41	21.243,29	1.062,42	17.003,56	863,67	13.823,44	797,44	12.763,84
<b>Informática</b>								
Jefe Sec. Sistemas/ Aplicaciones	1.610,79	25.777,40	1.289,11	20.630,59	1.047,90	16.771,18	967,47	15.484,27
Técnico Sistemas	1.608,23	25.736,40	1.287,10	20.598,44	1.046,23	16.744,44	965,92	15.459,50
Técnico Aplicaciones n	1.527,02	24.437,19	1.222,13	19.558,85	993,45	15.900,01	917,2	14.680,01
Ayudante Aplicaciones 1ª	1.370,80	21.937,67	1.097,12	17.558,70	891,88	14.274,93	823,46	13.180,23
Ayudante Aplicaciones prefe.	1.309,46	20.956,13	1.048,06	16.773,80	852,01	13.636,97	786,67	12.591,47
Auxiliar Aplicaciones	1.264,80	20.241,58	1.012,33	16.202,10	822,98	13.172,52	759,86	12.162,61
Jefe Equipo Informática	1.615,99	25.860,71	1.293,29	20.697,50	1.051,26	16.824,97	970,59	15.534,29
Jefe de Máquinas	1.523,06	24.373,72	1.218,94	19.507,84	990,85	15.858,35	914,83	14.642,13
Oficial 1ª Informática	1.433,83	22.946,10	1.147,57	18.365,91	932,86	14.930,60	854,05	13.669,61
Oficial 2ª Informática	1.344,26	21.512,91	1.075,89	17.219,06	874,63	13.998,92	807,54	12.925,38
<b>Administración</b>								
Jefe Sección Administración	1.615,99	25.860,71	1.293,29	20.697,50	1.051,26	16.824,97	970,59	15.534,29
Jefe Negociado Administración	1.523,06	24.373,72	1.218,94	19.507,84	990,85	15.858,35	914,83	14.642,13
Oficial 1ª Administración	1.433,83	22.946,10	1.147,57	18.365,91	932,86	14.930,60	854,05	13.669,61
Oficial 2ª Administración	1.344,26	21.512,91	1.075,89	17.219,06	874,63	13.998,92	807,54	12.925,38
Auxiliar administrativo	1.270,01	20.324,89	1.016,49	16.268,68	826,38	13.226,81	762,99	12.212,63
<b>Subalternos</b>								
Encargado Almacén	1.433,83	22.946,10	1.147,57	18.365,91	932,86	14.930,60	861,31	13.785,72
Telefonista	1.232,79	19.729,41	986,74	15.792,59	802,2	12.839,93	740,67	11.855,44
Ordenanza	1.232,79	19.729,41	986,74	15.792,59	802,2	12.839,93	740,67	11.855,44
Mozo	1.225,47	19.612,31	980,86	15.698,62	797,43	12.763,67	736,26	11.784,92
<b>Talleres (Oficios propios)</b>								
Regente	1.612,70	25.808,07	1.290,66	20.655,35	1.049,14	16.791,02	968,63	15.502,80
Jefe Sección Talleres	1.528,76	24.464,91	1.223,50	19.580,82	994,58	15.918,05	918,26	14.696,90
Jefe Equipo Talleres	1.428,11	22.854,59	1.143,07	18.293,92	929,16	14.871,40	857,87	13.730,78
Corrector	1.403,36	22.458,53	1.123,17	17.975,59	913,05	14.613,59	843	13.492,82
<b>Talleres (Comp--Repr.-Impr.)</b>								
Oficial 1ª Comp, Reprod., Impres.	1.372,15	21.959,15	1.098,22	17.576,25	892,76	14.289,04	824,29	13.193,52
Oficial 2ª Comp, Reprod, Impres.	1.310,67	20.975,48	1.049,03	16.789,22	852,82	13.649,93	787,39	12.603,12
Oficial 3ª Comp, Reprod., Impres.	1.265,90	20.259,13	1.013,2	16.216,04	823,71	13.184,17	760,53	12.173,27
Perforista	1.372,15	21.959,15	1.098,22	17.576,25	892,76	14.289,04	824,29	13.193,52
<b>Talleres (Repar. Y Montaje)</b>								
Oficial 1ª Reparación Montaje	1.372,15	21.959,15	1.098,22	17.576,25	892,76	14.289,04	824,29	13.193,52
Oficial 2ª Reparación Montaje	1.310,67	20.975,48	1.049,03	16.789,22	852,82	13.649,93	787,39	12.603,12
Oficial 3ª Reparación Montaje	1.265,90	20.259,13	1.013,2	16.216,04	823,71	13.184,17	760,47	12.172,29
<b>Talleres (Manipulado)</b>								
Oficial 1ª Manipulado n	1.310,67	20.975,48	1.049,03	16.789,22	852,82	13.649,93	787,39	12.603,12
Oficial 2ª Manipulado	1.271,50	20.348,84	1.017,68	16.287,70	827,33	13.242,06	763,88	12.226,90
Oficial 3ª Manipulado	1.259,86	20.162,53	1.008,38	16.138,96	819,8	13.121,52	756,89	12.115,05
<b>Talleres (Oficios Auxiliares)</b>								
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	1.310,67	20.975,48	1.049,03	16.789,22	852,82	13.649,93	787,39	12.603,12
Oficial 2ª Oficios Auxiliares	1.271,50	20.348,84	1.017,68	16.287,70	827,33	13.242,06	763,88	12.226,90
Oficial 3ª Oficios Auxiliares	1.265,11	20.246,50	1.012,58	16.206,03	823,19	13.175,80	760,06	12.165,73
<b>Otros</b>								
Reparto (1/2 jornada)	626,12	10.022,74	501,4	8.027,19	407,85	6.530,36	376,67	6.031,47

## PLUSSES CONVENIO 2004

NIVEL I					NIVEL II				
Plus Nocturno	Redactor Calle	Plus T. Urb.	Libre Dispos	Plus lineal	Plus Nocturno	Redactor Calle	Plus T. Urb.	Libre Dispos	Plus lineal
159,53	144,85	12,32	209,72	43,55	127,61	144,85	12,32	167,77	43,55
145,48	144,85	12,32	186,15	43,55	116,38	144,85	12,32	148,92	43,55
127,37	144,85	12,32	155,70	43,55	101,91	144,85	12,32	124,56	43,55
116,59	144,85	12,32	137,59	43,55	93,28	144,85	12,32	110,06	43,55
115,43	144,85	12,32	137,59	43,55	92,33	144,85	12,32	110,06	43,55
96,76	144,85	12,32	137,59	43,55	77,41	144,85	12,32	110,06	43,55
127,44		12,32		43,55	101,98		12,32		43,55
127,37		12,32		43,55	101,91		12,32		43,55
117,38		12,32		43,55	93,90		12,32		43,55
102,01		12,32		43,55	81,61		12,32		43,55
94,36		12,32		43,55	75,48		12,32		43,55
89,46		12,32		43,55	71,58		12,32		43,55
127,84		12,32		43,55	102,26		12,32		43,55
117,12		12,32		43,55	93,67		12,32		43,55
115,99		12,32		43,55	92,79		12,32		43,55
99,95		12,32		43,55	79,97		12,32		43,55
127,84		12,32		43,55	102,26		12,32		43,55
115,99		12,32		43,55	92,79		12,32		43,55
99,95		12,32		43,55	79,97		12,32		43,55
89,91		12,32		43,55	71,93		12,32		43,55
115,99		12,32		43,55	92,79		12,32		43,55
83,82		12,32		43,55	67,06		12,32		43,55
83,82		12,32		43,55	67,06		12,32		43,55
83,82		12,32		43,55	67,06		12,32		43,55
130,16		12,32		43,55	104,13		12,32		43,55
120,59		12,32		43,55	96,46		12,32		43,55
108,68		12,32		43,55	86,95		12,32		43,55
105,84		12,32		43,55	84,67		12,32		43,55
102,22		12,32		43,55	81,77		12,32		43,55
94,45		12,32		43,55	75,57		12,32		43,55
58,20		12,32		43,55	89,53		12,32		43,55
102,22		12,32		43,55	81,77		12,32		43,55
102,22		12,32		43,55	81,77		12,32		43,55
75,57		12,32		43,55	61,39		12,32		43,55
89,53		12,32		43,55	71,63		12,32		43,55
94,45		12,32		43,55	75,57		12,32		43,55
90,06		12,32		43,55	72,05		12,32		43,55
89,53		12,32		43,55	71,63		12,32		43,55
94,45		12,32		43,55	75,57		12,32		43,55
90,07		12,32		43,55	72,06		12,32		43,55
89,53		12,32		43,55	71,63		12,32		43,55
18,49		12,32		21,78	14,80		12,32		21,78
107,95					86,36				

NIVEL III					NIVEL IV				
Plus Nocturno	Redactor Calle	Plus T. Urb.	Libre Dispos	Plus lineal	Plus Nocturno	Redactor Calle	Plus T. Urb.	Libre Dispos	Plus lineal
103,68	144,85	12,32	136,33	43,55	95,70	144,85	12,32	125,84	43,55
94,56	144,85	12,32	121,01	43,55	87,29	144,85	12,32	111,69	43,55
82,79	144,85	12,32	101,21	43,55	76,42	144,85	12,32	93,41	43,55
75,78	144,85	12,32	89,43	43,55	69,96	144,85	12,32	82,55	43,55
75,04	144,85	12,32	89,43	43,55	69,26	144,85	12,32	82,55	43,55
62,89	144,85	12,32	89,43	43,55	58,06	144,85	12,32	82,55	43,55
82,86		12,32		43,55	76,47		12,32		43,55
82,79		12,32		43,55	76,42		12,32		43,55
76,30		12,32		43,55	70,45		12,32		43,55
66,32		12,32		43,55	61,20		12,32		43,55
61,34		12,32		43,55	56,61		12,32		43,55
58,16		12,32		43,55	53,68		12,32		43,55
83,10		12,32		43,55	76,71		12,32		43,55
76,13		12,32		43,55	70,25		12,32		43,55
75,40		12,32		43,55	69,59		12,32		43,55
64,99		12,32		43,55	59,97		12,32		43,55
83,10		12,32		43,55	76,71		12,32		43,55
75,40		12,32		43,55	69,59		12,32		43,55
64,99		12,32		43,55	59,97		12,32		43,55
58,45		12,32		43,55	53,95		12,32		43,55
75,40		12,32		43,55	69,59		12,32		43,55
54,48		12,32		43,55	50,28		12,32		43,55
54,48		12,32		43,55	50,28		12,32		43,55
54,48		12,32		43,55	50,28		12,32		43,55
84,60		12,32		43,55	78,09		12,32		43,55
78,38		12,32		43,55	72,35		12,32		43,55
70,64		12,32		43,55	65,21		12,32		43,55
68,79		12,32		43,55	63,50		12,32		43,55
66,44		12,32		43,55	61,34		12,32		43,55
61,39		12,32		43,55	56,66		12,32		43,55
71,63		12,32		43,55	53,72		12,32		43,55
66,44		12,32		43,55	61,34		12,32		43,55
66,44		12,32		43,55	61,34		12,32		43,55
56,66		12,32		43,55	94,45		12,32		43,55
58,20		12,32		43,55	53,72		12,32		43,55
61,39		12,32		43,55	56,66		12,32		43,55
58,53		12,32		43,55	54,03		12,32		43,55
58,20		12,32		43,55	53,72		12,32		43,55
61,39		12,32		43,55	56,66		12,32		43,55
58,53		12,32		43,55	54,03		12,32		43,55
58,20		12,32		43,55	53,72		12,32		43,55
12,02		12,32		21,78	11,10		12,32		21,78
70,17					64,78				