

## **Convenio colectivo da empresa La Voz de Galicia, S.A. (Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Partes contratantes.

Este convenio colectivo concértase entre La Voz de Galicia, S.A. e o seu persoal, mediante as súas respectivas representacións legais.

##### Artigo 2º.-Ámbito territorial.

O ámbito deste convenio colectivo é de empresa e afecta a todos os centros de traballo que La Voz de Galicia, S.A. ten constituídos e os que no futuro se poidan constituír.

##### Artigo 3º.-Ámbito funcional.

As normas contidas neste convenio colectivo afectan a todas as actividades de La Voz de Galicia, S.A., encadradas en prensa, entendéndose por tales as que teñan relación directa ou indirecta coa edición e impresión de publicacións de aparición periódica, sexan ou non diarias, de información xeral ou especial.

##### Artigo 4º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo é de obrigatoria aplicación a todo o persoal da empresa La Voz de Galicia, S.A. que preste os seus servizos nela mediante contrato laboral.

Quedan excluídos do seu ámbito de aplicación:

- a) As funcións de alto consello, en todo caso, e as de alta dirección e alto goberno, así como tamén as dos subdirectores.
- b) O persoal técnico contratado con carácter exclusivo de prestación de servizos, é dicir, sen continuidade no traballo nin suxeición a xornada e que non figure, por tanto, no cadro de persoal da empresa.
- c) Os correspondentes e colaboradores literarios ou gráficos que non reúnan as condicións que se determinan no Estatuto da profesión xornalística, que non se achen realizando o seu labor nos centros de traballo na empresa e que non se achen vinculados por contrato laboral a ela.
- d) Os axentes comerciais e/ou publicitarios autónomos que traballen en prensa, non vinculados por contrato laboral á empresa.
- e) As persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou varios empresarios, sempre que queden persoalmente obrigadas a responder da boa fin da operación, asumindo o risco e ventura dela.

##### Artigo 5º.-Vixencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2004 e producirá plenos efectos desde esta data, substituindo o anterior. A duración deste convenio colectivo será de dous anos, polo que finalizará o 31 de decembro de 2005.

##### Artigo 6º.-Prórroga.

Ao cumprir a data do seu vencemento, este convenio colectivo entenderase prorrogado tacitamente de ano en ano, se non media denuncia por escrito de calquera das partes contratantes con dous meses, como mínimo, de anticipación á data prevista para a súa expiración.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 148, do 2 de agosto de 2004.

Non obstante, denunciado en tempo e forma este convenio colectivo e vencido o termo da súa vixencia, seguirase aplicando, porén, nos seus propios termos, ata que se pacte o novo convenio colectivo que o substitúa ou sexa ditada por quen corresponda a resolución pertinente.

#### Artigo 7º.-Revisión.

Calquera das representacións que son parte neste convenio poderán exercer o seu dereito a pedir a revisión del cando unha promulgación de disposicións legais ou publicación de convenios de ámbito superior afecten en forma esencial calquera dos elementos fundamentais deste convenio.

#### Artigo 8º.-Denuncia.

A denuncia en que se propoña a rescisión do convenio deberase presentar por escrito, e de acordo cos procedementos establecidos legalmente, con anterioridade aos últimos dous meses respecto da data de terminación da vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

#### Artigo 9º.-Compensación e absorción.

Tendo en conta a natureza do convenio, as disposicións legais futuras ou convenios de ámbito superior que impliquen variacións económicas en todos ou nalgún dos conceptos retributivos unicamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados, superan o nivel deste nun cómputo anual. En caso contrario consideraranse absorbidos e compensados polas melloras pactadas.

#### Artigo 10º.-Garantía persoal.

Respectaranse as situacións persoais que con carácter global excedan do convenio, manténdose estritamente ad personam as que veñan implantadas por disposicións legais ou costume inveterado cando, examinadas no seu conxunto, resulten máis beneficiosas para o traballador.

#### Artigo 11º.-Vinculación á totalidade.

Ambas as representacións conveñen en que, sendo o pactado un todo orgánico e indivisible, conside

rarán o convenio como nulo e sen eficacia ningunha no suposto de que a autoridade laboral ou a xurisdición competente, no exercicio das facultades que lles sexan propias, obxectase ou invalidase algún dos pactos ou non aprobase a totalidade do seu contido, que debe ser un e indivisible na súa aplicación.

#### Artigo 12º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento deste convenio. As súas funcións serán:

1. Interpretación auténtica do convenio.
  2. Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidas por ambas as partes, en asuntos derivados deste convenio.
  3. Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que por norma legal poidan corresponder a organismos competentes.
  4. Vixilancia do cumprimento do pactado.
- As resolucións ou acordos adoptados por unanimidade pola comisión paritaria terán carácter vinculante.

En caso de dúbida ou discrepancia, a comisión elevará consulta á autoridade laboral competente.

A comisión comporase dun presidente, que poderá ser o do convenio, e actuará como mediador, con voz pero sen voto, e de seis vogais, tres pola parte empresarial e tres polos traballadores. Ademais, o presidente levantará acta dos acordos e resolucións que adopte a comisión, que deberá ser asinada por todos os intervinientes.

Poderanse nomear asesores por cada representación, aínda que non terán dereito a voto.

A comisión, en primeira convocatoria, non poderá actuar sen a presenza de todos os vogais e, en segunda, que terá que ser no seguinte día hábil, actuará cos que asistan, tendo voto unicamente en número paritario dos vogais presentes, sexan titulares ou suplentes.

A comisión reunirse por instancia de calquera das partes, logo de comunicación por escrito á outra parte e ao presidente, quen a deberá convocar dentro dos quince días seguintes á data da recepción, a ser posible estando de acordo coas partes no día da reunión.

Os vogais e os seus suplentes serán designados entre as respectivas representacións actuantes no convenio.

Ambas as partes conveñen en dar coñecemento á comisión paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos se puidesen producir como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio. Así mesmo, establecen que, na medida en que non supoña renuncia a dereitos necesarios establecidos pola lei, a actuación da comisión paritaria será preceptiva antes de que a empresa ou a representación dos traballadores acudan, para a reclamación de

dereitos e obrigas de carácter colectivo derivados da aplicación ou interpretación deste convenio, ás instancias xurisdicionais e administrativas.

Establécese como sede da comisión paritaria o lugar que se especifique na acta de asinamento do convenio, na que tamén se incluírán os nomes das persoas que a compoñen.

## Capítulo II

### Organización do traballo

#### Artigo 13º.-Disposicións xerais.

A organización, programación e distribución do traballo conforme as normas e orientacións do presente convenio e das disposicións legais de aplicación na materia é facultade exclusiva da dirección da empresa. Dentro do departamento de redacción, esta facultade de organización será realizada polo director do xornal.

Corresponde especialmente á dirección da empresa, segundo o teor do normado regulamentariamente e segundo as necesidades do servizo e do momento, a creación e determinación dos grupos, ciclos, sectores e seccións que coadxuven á mellor e maior produción.

#### Artigo 14º.-Normas de traballo.

Todo traballador de La Voz de Galicia, S.A. está obrigado a executar cantos traballos e operacións lle ordenen os seus superiores dentro das funcións xerais propias da súa competencia profesional encadradas no ámbito da prensa escrita.

A obrigatoriedade deberá estar referida ás definicións concretas de postos de traballo existentes, coas variacións que, se fose o caso, estableza a comisión paritaria, que ditaminará sobre calquera reclamación que se produza nas ditas materias e analizará as modificacións que sexan necesarias na clasificación profesional.

Considérase que o persoal de redacción ten como tarefa a confección do periódico diario, dentro da súa xornada laboral. Calquera outro traballo será pactado e remunerado.

Son facultades da empresa, entre outras:

1. A exixencia dos rendementos normais definidos neste convenio e nas disposicións de carácter xeral que pautan a materia.

2. A adxudicación do número de máquinas ou da tarefa necesaria para a ocupación do traballador ao rendemento normal.
3. A fixación dos índices de calidade e de desperdicios admisibles e o de sancións para o caso de incumprimento.
4. Exixir a vixilancia e atención da máquina, utensilios ou instrumental encomendados.
5. Determinar a mobilidade e redistribución do persoal, conforme as necesidades da organización e da produción. En cada caso, respectarase a categoría profesional e concederase o necesario período de adaptación ao novo posto de traballo.
6. A implantación dun sistema de remuneración con incentivo, cando a empresa o xulgue oportuno, sen que sexa necesaria a súa aplicación á totalidade de postos de traballo. Todo isto en colaboración coa representación legal dos traballadores.
7. Realizar, durante o período de organización do traballo e con carácter provisional, as modificacións nos métodos de traballo, normas de valoración, distribución do persoal, cambios de funcións e variacións técnicas das máquinas e materiais que faciliten o estudo comparativo con situacións de referencia ou o estudo técnico de que se trate.
8. O mantemento da organización e/ou reorganización ou reestruturación do traballo nos casos de desconformidade dos traballadores, expresada a través da representación sindical, en espera, se for o caso, da resolución legal oportuna.
9. Proceder á diminución dos seus cadros de persoal segundo o actualmente lexislado nesta materia.
10. O control horario de presenza da totalidade do persoal da empresa e control horario da produción, se for o caso.
11. A exixencia do fiel cumprimento de elaboración e tramitación dos informes, boletíns ou partes de traballo á totalidade do persoal, de acordo coas instrucións que fixe a empresa.
12. Determinar e regular o relativo ao uso dos impresos, emblemas, tarxetas e selos de profesionais polo persoal da empresa, así como o referente a tipos, texto e características de cada un daqueles.
13. Dotar o persoal que xulgue necesario de tarxeta de identidade profesional e regular o relativo ao seu uso, exhibición obrigatoria, etc. Os posuidores das ditas tarxetas devolveranas inescusablemente por requirimento da empresa e, en todo caso, ao cesar a súa relación con ela.

O exercicio de todas estas facultades enténdese exercido dentro do máis escrupuloso respecto das normas contidas no vixente Estatuto dos traballadores e demais disposicións concordantes.

#### Artigo 15º.-Racionalización do traballo.

Ambas as partes conveñen en seguir aplicando as técnicas de racionalización do traballo en todos os servizos da empresa que esta considere oportunos, oído o comité de empresa, e coinciden na conveniencia de aplicar os sistemas de mecanización, automatización e modernización de equipos que se consideren necesarios para conseguir o máis adecuado emprego e rendibilidade dos factores da produción.

#### Artigo 16º.-Peche do xornal.

Tendo en conta que constitúe o obxectivo esencial de toda empresa xornalística o facer chegar aos seus lectores os seus produtos co máximo de información e a unha hora idónea, faise necesario fixar esta meta como punto primordial de referencia para a organización dos seus ciclos de produción.

Consecuentemente, convense en que o horario de peche do xornal e comezo de tiraxe da primeira edición será o fixado pola empresa en cada caso, oído o comité de empresa, segundo as necesidades en atención aos obxectivos expostos. O comezo das restantes edicións levarase a cabo sen outras interrupcións, respecto do fin de tiraxe da precedente, que as normais orixinadas polo cambio de pranchas da rotativa.

Os xefes e mandos intermedios dos distintos departamentos e seccións coordinarán os traballos dos diferentes grupos ao seu cargo e establecerán entre si os contactos que coiden necesarios para tal fin, sendo responsables dos atrasos indebidos que se orixinen por defecto ou falta da mencionada coordinación ou por non exercicio das súas competencias ou cometidos específicos.

Salvo que as necesidades ou as urxencias do servizo xustifiquen ou impoñan outro prazo inferior ao aviso previo, a empresa comunicará os cambios de horario de peche con, polo menos, 48 horas de anticipación.

Artigo 17º.-Dereitos e obrigas dos traballadores.

Os traballadores teñen como dereito básico, entre outros e co contido e alcance que para el dispón a súa normativa específica, o dereito á folga.

Por outra parte, ademais dos deberes de orde xeral, o persoal da empresa observará coidadosamente os seguintes, o incumprimento dos cales se considerará como falta:

a) Permanecer no seu posto en horas de traballo, cumprindo as obrigas inherentes a el, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia.

b) Utilizar os medios necesarios para a protección e a prevención de accidentes, pór en práctica as medidas e consignas técnicas ao seu alcance que dean lugar a maior seguridade e salubridade do ambiente de traballo e observar as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.

c) Velar pola conservación das instalacións e coidar con esmero as máquinas, utensilios e ferramentas de protección ao seu cargo. O maltrato do material en xeral será sancionado.

d) Colaborar cos mandos intermedios en perfecto labor de equipo, perseguindo a produtividade, calidade e custos, e cumprir as ordes e instrucións da dirección da empresa, nos termos fixados neste convenio colectivo e no vixente Estatuto dos traballadores.

e) No traballo por quendas, cando tal modalidade estivese establecida pola empresa, o produtor saínte non o abandonará sen a presenza do entrante, ao que lle comunicará cantos pormenores teña que ter en conta. Para os efectos indicados neste alínea, sinalanse a título meramente enunciativo, como traballos por quendas, os seguintes:

-Na área de administración: telefonistas.

-Na área comercial: deseñadores e operadores de tratamento de imaxe e de composición de publicidade.

-No departamento técnico: o persoal afecto ás áreas de mantemento, almacéns e oficinas.

-Se este se atrasa, agardará quince minutos para lle dar conta ao xefe inmediato, quen tomará as medidas oportunas para substituílo, se é posible.

f) Rexistrar a súa entrada e saída na empresa conforme as ordes establecidas.

g) Comprobar na ficha respectiva que o rexistro dos aparellos de control de entrada e saída é correcto e, en caso contrario, pólo en coñecemento do encargado dos ditos aparellos, quen, en canto non se corrixa o anormal ou deficiente funcionamento deles, fará persoalmente as anotacións

correspondentes nas fichas dos empregados da empresa, consignando a hora que sinale o reloxo de control.

h) Sen autorización expresa do xefe do departamento respectivo, ninguén poderá retirar dos arquivos e dependencias da empresa en que se custodien os antecedentes, documentos, clixés, etc., existentes neles salvo nos casos e para os usos propios do xornal ou publicacións que edite La Voz de Galicia, S.A.

O persoal encargado ou responsable dos arquivos non aceptará ordes ou peticións ao respecto que dimanen de persoas alleas á empresa.

i) Non concorrer coa actividade da empresa, contribuír á mellora da produtividade e cantos outros deberes deriven, se for o caso, dos respectivos contratos de traballo.

Artigo 18º.-Xerarquía nos servizos.

Nos distintos sectores de produción da empresa, a comunicación de ordes e instrucións entre o persoal pertencente a diferentes áreas dun mesmo departamento deberase realizar a través do superior xerárquico común.

### Capítulo III

#### Do persoal

#### Sección primeira

#### Normas xerais

Artigo 19º.-Clasificacións.

As clasificacións do persoal consignadas neste convenio colectivo son meramente enunciativas e non supoñen a obriga de ter provistas todas as categorías ou prazas enumeradas, se a necesidade e volume da empresa non o requiren.

Sen embargo, desde o momento mesmo en que exista na empresa un traballador que realice as funcións especificadas na definición dunha categoría profesional determinada, deberá ser remunerado, como mínimo, coa retribución que corresponda a ela, segundo o presente convenio colectivo.

Son, así mesmo, enunciativos os distintos cometidos asignados a cada categoría ou especialidade, pois todo traballador da empresa está obrigado a

exercer cantos traballos e operacións lle ordenen os seus superiores, segundo o sinalado no artigo 21º e dentro dos xerais cometidos propios da súa competencia e da actividade da empresa referida ás publicacións de aparición periódica, sexan ou non diarias, de información e actualidade, así como os suplementos das ditas publicacións que imprima ou edite La Voz de Galicia, S.A.

O departamento de persoal coidará de levar ao día o ficheiro dos empregados da empresa; nas fichas individuais destes deberán constar todos os datos e circunstancias persoais, profesionais e familiares que sexan de interese para a empresa e para os organismos competentes.

Os empregados da empresa quedan obrigados a notificar, no prazo de 48 horas, calquera alteración dos datos que consten na súa filiación.

Artigo 20º.-Tarefas e funcións por categoría profesional.

Enténdese por función, para efectos deste convenio, a tarefa propia de cada traballador destinada ás publicacións editadas por La Voz de Galicia, S.A.

Artigo 21º.-Categorías profesionais.

A clasificación do persoal conforme as súas categorías profesionais aterase á consignada nos artigos do 22º ao 29º, ambos incluídos, deste convenio colectivo, sen que exista obriga por parte de La Voz de Galicia, S.A. de telas provistas todas elas, se a necesidade e volume da industria non o requiren.

## Sección segunda

Clasificación do persoal segundo a función

Artigo 22º.-Clasificación xeral.

O persoal do cadro de La Voz de Galicia, S.A. clasificarase nos grupos seguintes:

- A) Persoal de redacción.
- B) Persoal de administración.
- C) Persoal subalterno.
- D) Persoal de talleres:
  - a) Oficios propios.
  - b) Composición, reprodución e impresión.
  - c) Reparación e montaxe.
  - d) Manipulación.
  - e) Oficios auxiliares.
- E) Persoal informático.

Artigo 23º.-Persoal de redacción.

Este grupo está integrado polas categorías seguintes:

A) Persoal de redacción con título ou acreditación de xornalista:

- a) Redactor xefe.
- b) Xefe de sección.
- c) Redactor.

B) Persoal de redacción sen título nin acreditación de xornalista:

- a) Axudante de redacción de primeira.
- b) Axudante de redacción preferente.
- c) Axudante de redacción.

Artigo 24º.-Persoal de administración.

Este grupo comprende as seguintes categorías:

A) Persoal administrativo:

- a) Xefe de sección.
- b) Xefe de negociado.
- c) Oficial de primeira.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.

B) Servizos xerais de administración. Nesta categoría inclúense:

- a) Médico.
- b) ATS.
- c) Telefonista.

Artigo 25º.-Persoal subalterno.

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

Artigo 26º.-Persoal de talleres.

Este grupo de persoal clasificarase, de acordo coas funcións que realice, do seguinte xeito:

A) Oficios propios de prensa:

- a) Xefe de taller.
- b) Xefes de sección.
- c) Xefes de equipo.
- d) Corrector.

B) Composición, reprodución e impresión:

- a) Oficial 1ª.

- b) Oficial 2ª.
- c) Oficial 3ª.
- C) Reparación e montaxe:

- a) Oficial 1ª.
- b) Oficial 2ª.
- c) Oficial 3ª.

D) Manipulación:

- a) Oficial 1ª.
- b) Oficial 2ª.
- c) Oficial 3ª.
- d) Oficial 3ª (1/2 xornada).

B) Oficios auxiliares:

- a) Oficial 1ª.
- b) Oficial 2ª.
- c) Oficial 3ª.
- d) Repartición (1/2 xornada).

Artigo 27º.-Persoal informático.

- a) Xefe de sección de informática.
- b) Técnico de sistemas.
- c) Técnico de aplicacións.
- d) Xefe de equipo informática.
- e) Oficial 1ª informático.
- f) Axudante de aplicacións de 1ª.
- g) Oficial 2ª informático.
- h) Axudante de aplicacións preferente.
- i) Auxiliar de aplicacións.

Artigo 28º.-Clasificacións profesionais.

Créase para o efecto de regular novas clasificacións profesionais unha comisión paritaria entre as partes asinantes deste convenio colectivo.

Ata que a dita comisión regule definitivamente a dita materia, aplicarase o epígrafe correspondente do extinto regulamento de réxime interior de La Voz de Galicia, S.A., en concordancia co contido neste convenio.

En caso de que durante o proceso de negociación deste artigo fosen de aplicación normas ou acordos intersectoriais sobre clasificación profesional, ambas as partes comprométense a aplicar a dita regulación.

Partindo da actual clasificación profesional, cada categoría profesional subdividirase en catro niveis de cualificación, tendo en conta que nas ditas categorías profesionais, o persoal de nova contratación non desempeña en toda a súa extensión o mesmo traballo, ao non ter a mesma formación e experiencia profesional que os restantes niveis superiores, formación e experiencia que van adquirindo paulatinamente, e isto determinará o acceso aos restante niveis no transcurso do tempo determinado.

Para determinar o nivel de cualificación terase en conta o nivel de coñecementos, tanto pola formación básica adquirida como pola experiencia acumulada na empresa, así como a autonomía no desenvolvemento do seu traballo e, se for o caso, a realización das accións formativas que se especifiquen dentro dos módulos de formación que se especifican no artigo 29º deste convenio. Para estes efectos será requisito para promocionar dun nivel ao inmediatamente superior o cumprimento dun número determinado de anos no nivel de procedencia, así como, se é o caso, a realización das accións formativas que expresamente se determinen, e o informe favorable, no que se avalíe o desempeño das funcións por parte do responsable da unidade á que pertenza o traballador.

A avaliación do desempeño realizarase con carácter anual, co obxecto de determinar as aptitudes profesionais do traballador en distintos momentos dentro da empresa.

No suposto de que, por circunstancias imputables á empresa, o traballador non puidese realizar o módulo de formación, non se posporá a súa promoción ao nivel correspondente, sen prexuízo de realizalo cando sexa convocado para iso.

Co obxecto de garantir a maior obxectividade nos ascensos dos distintos niveis de cualificación, constituirase a comisión paritaria expresada no parágrafo primeiro deste artigo, que entenderá sobre aqueles supostos nos que o informe preceptivo do responsable da unidade se ditase en sentido negativo. Igualmente, a dita comisión entenderá das reclamacións efectuadas polos traballadores en materia de clasificación profesional. A dita comisión regularase en canto á composición e funcionamento en idénticos termos cos establecidos no artigo 12º.

Sempre que existan reclamacións en materia de clasificación profesional, a comisión reunirse unha vez trimestralmente.

Artigo 29º.-Niveis de cualificación.

Nivel IV: son aqueles traballadores que, sen experiencia previa na empresa, con coñecementos profesionais de carácter básico ou sen eles, realizan tarefas con alto grao de dependencia ou supervisión e suxeitos a instrucións concretas.

Nivel III: son aqueles traballadores con experiencia contrastada no seu posto de traballo e previa na empresa de tres anos no nivel de procedencia anterior, con suficientes coñecementos profesionais, aptitudes prácticas ou exixencia de razoamento, comportando, en todo caso, certa responsabilidade na execución do seu traballo, aínda que baixo algún tipo de supervisión e instrucións concretas.

Nivel II: son aqueles traballadores que, con experiencia dilatada no seu sector profesional e previa na empresa de dous anos no nivel de procedencia inmediatamente anterior, con amplos coñecementos profesionais e destrezas, realizan tarefas cun nivel de complexidade técnica medio e suficiente autonomía dentro do proceso establecido.

Nivel I: son aqueles traballadores que, con profundos coñecementos profesionais, experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional e previa de dous anos no nivel de procedencia inmediatamente anterior, e cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, homoxéneas ou heteroxéneas da súa profesión.

Sección terceira

Ingresos, suspensións e cesamentos

Artigo 30º.-Ingresos e contratación do persoal.

1. Correspóndelle á dirección da empresa, con carácter exclusivo, a admisión e ingreso do persoal a través de contratación externa, de acordo coas disposicións legais sobre o emprego, así como a fixación

das condicións e probas que teñan que exixirlle en cada caso ao persoal de novo ingreso.

Os traballadores fixos da empresa que participen naqueles procesos terán preferencia, en igualdade de condicións, para cubrir as vacantes ou postos de nova creación. Así mesmo, tras este colectivo, en igualdade de condicións daráselles preferencia aos orfos e fillos de traballadores do cadro de persoal, así como a aqueles que prestasen servizos á satisfacción da empresa como eventuais ou interinos.

A selección será efectuada por órgano especializado designado pola empresa, de acordo cos criterios e principios de profesionalidade, mérito e capacidade. Será requisito previo para o ingreso o exame

físico do aspirante, a través dos servizos médicos da empresa, que ditaminarán a súa capacidade laboral.

2. Para efectos de posibilitar a adecuada promoción dos traballadores da empresa, facilitarase o coñecemento público a través dos taboleiros de anuncios, de todas aquelas prazas que se pretendan cubrir ata a categoría de xefe de negociado, cunha anticipación mínima con carácter xeral de 15 días.

3. Finalizado o proceso de selección, os traballadores da empresa que o consideren oportuno e que participasen no dito proceso, poderán formular cantas alegacións consideren necesarias, no prazo de 4 días hábiles contados a partir da publicación da lista de seleccionados, ante o órgano de selección e, posteriormente, se for o caso, no prazo de 4 días hábiles unha vez coñecidas as oportunas aclaracións por parte do dito órgano de selección, ante a comisión que se regula no artigo 28º.

Artigo 31º.-Suspensións.

Os contratos de traballo quedarán en suspenso polas causas establecidas na sección terceira do capítulo III (artigos 45º ao 48º, ambos incluídos) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 32º.-Cesamentos.

Os contratos de traballo celebrados entre a empresa e o seu persoal extinguiranse polas causas consignadas validamente na sección cuarta do capítulo III (artigos do 49º ao 54º, ambos incluídos) do vixente Estatuto dos traballadores.

Os traballadores que desexen resolver voluntariamente o seu contrato coa empresa comunicaranllo a esta coa anticipación mínima de oito días, se se trata de persoal non cualificado, e de trinta días, se se trata de técnicos, administrativos, persoal de servizos ou persoal de redacción.

O incumprimento do aviso previo poderá dar lugar a que a empresa, se o desexa, deduza da liquidación que se efectúe no momento da baixa o importe dos salarios correspondentes aos días de atraso na comunicación.

Artigo 33º.-Período de proba.

As admisións consideraranse provisionais durante un período de proba, variable segundo a índole do

labor a que cada traballador sexa destinado e que, en ningún caso, poderá exceder do que se sinala na seguinte escala:

Enxeñeiros e licenciados, diplomados e redactores: seis meses.

Persoal técnico de redacción, administración e talleres: tres meses.

Persoal sen cualificación: un mes.

Durante este período, tanto o traballador como o empresario poderán, respectivamente, desistir da proba ou proceder á resolución do contrato de traballo, sen previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización ningunha.

En todo caso, o traballador terá dereito a percibir, durante o período de proba, a retribución correspondente ao prescrito neste convenio colectivo.

Transcorrido o prazo referido, o traballador pasará a figurar no cadro de persoal da empresa, e o tempo que transcorrese no período de proba seralle computado para efectos dos aumentos periódicos por tempo de servizos que establece este convenio colectivo.

O período de proba que se menciona non é de carácter obrigatorio e a empresa poderá, en consecuencia, proceder á admisión de persoal con renuncia total ou parcial á súa utilización.

A situación de incapacidade temporal, en calquera das súas continxencias, interromperá o período de proba.

#### Sección cuarta

##### Traslados e permutas

##### Artigo 34º.-Traslados e/ou cambios de posto de traballo.

Os traslados de persoal realizaranse en consonancia co previsto na sección primeira do capítulo III do título I do vixente Estatuto dos traballadores, e poderase efectuar:

- a) Por solicitude do interesado.
- b) Por acordo entre a empresa e o traballador.
- c) Por necesidades do servizo.
- d) Por incapacidade para ocupar o posto de traballo, determinada por un rendemento defectuoso en cantidade ou calidade. Neste caso, trasladarase o traballador a un posto de traballo acorde coas súas facultades.

e) Por sanción regulamentaria.

Cando o traslado, logo de aceptación da empresa, se efectúe por solicitude do interesado, aquela poderalle modificar o salario, advertíndollo previamente por escrito. Será obrigatoria tal modificación se o dito salario é superior ao posto de orixe. O trasladado non terá dereito a indemnización ningunha polos gastos que se lle orixinen ao cambiar de residencia.

Se o traslado se efectúa por mutuo acordo entre a empresa e o traballador, aplicarase, en canto ás condicións do dito traslado, o convindo polas partes.

Cando as necesidades do traballo o xustifiquen debidamente e non se chegue ao acordo a que se refire o parágrafo anterior, a empresa poderá promover o traslado, pero conservando o traballador todos os seus dereitos no concernente a salario e calquera outro aspecto da remuneración.

A facultade que se reconece no parágrafo anterior só poderá ser executada pola empresa co persoal que leve menos de dez anos de servizos e só unha vez por cada un deles, respectándose a orde de antigüidade. Nos casos de traslado forzoso, o traballador terá dereito a que lle aboen os gastos que se lle orixinen por tal motivo a si mesmo e á familia que con el conviva, incluíndose os correspondentes a transporte e enxoval, percibindo, ademais, unha gratificación equivalente a 60 ou 30 días (dous meses ou un mes) de retribución, segundo sexa, ou non, cabeza de familia.

Non podendo cubrirse unha vacante por mutuo acordo sobre traslado e renunciando a empresa a facer uso das facultades reconecidas no parágrafo cuarto deste artigo, quedará esta en liberdade para prover a praza con persoal alleo ao seu cadro, pero seguindo, en todo caso, os preceptos que este convenio colectivo fixa para os traballadores de novo ingreso e provéndoo de ascenso, co conseguinte correr do posto na escala.

Nos casos de traslado forzoso a outra localidade, sempre que non sexa por sanción, o traballador terá dereito a que a empresa lle facilite vivenda no lugar a que se traslade, ou a que lle compense economicamente a diferenza, se a houber, entre o importe da renda da dita vivenda e o que viñese pagando na súa residencia anterior.

##### Artigo 35º.-Permutas.

Os traballadores pertencentes á mesma empresa, categoría e grupo que estean destinados en localidades distintas, poderán concertar a permuta dos seus respectivos postos, a reserva do que aquela decida en cada caso, tendo en conta as necesidades do servizo, a aptitude de ambos os permutantes para o novo destino e as demais circunstancias que a empresa poida apreciar.

De se consumir a permuta, os traballadores aceptarán as modificacións de salario a que puidese dar lugar e renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

#### Sección quinta

## Formación profesional

### Artigo 36º.-Formación profesional.

A empresa porá o máximo interese na formación de aprendices. A aprendizaxe será sempre retribuída e considerárase como complemento das ensinanzas técnicas que terán lugar nas escolas profesionais de traballo e que se poderán realizar de maneira práctica no taller.

A aprendizaxe dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se rexerá, tanto no seu contido como na súa forma e nas obrigas respectivas de cada unha das partes contratantes, polo disposto nas leis especiais que sobre el rexen na actualidade ou se diten no futuro.

### Artigo 37º.-Aprendizaxe.

A duración do contrato de aprendizaxe non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de tres anos, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fixen duracións distintas, atendendo ás peculiaridades do sector prensa e dos postos de traballo que se desempeñarán. Se o aprendiz posúe título ou diploma expedido por escola profesional oficialmente recoñecida, nos que se declare que o interesado cursou os estudos correspondentes e que se lle concede suficiencia bastante para dar por terminado o seu período de clasificación, a duración máxima do contrato será soamente de dous anos. Estes períodos ou prazos de aprendizaxe son necesarios e indispensables para alcanzar a categoría profesional ou de oficio.

Nos casos de redución do tempo de aprendizaxe motivado pola suficiencia adquirida en escolas profesionais, os salarios establecidos na escala xeral aplicaranse de acordo cos que correspondan aos últimos anos de aprendizaxe.

O contrato de aprendizaxe poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 25 que non teñan a titulación requirida para formalizaren contrato en prácticas no oficio de aprendizaxe. Non se aplicará o límite máximo de idade cando o contrato se concerte cun traballador minusválido.

O salario que percibirán os aprendices será dun 60%, 70% e 80% do salario estipulado na táboa para o nivel catro da categoría profesional máis baixa do grupo profesional ao que pertencen, para o primeiro, segundo e terceiro ano respectivamente.

O número de aprendices por centro de traballo non será superior ao fixado na seguinte escala:

Ata 5 traballadores: 1 aprendiz.

De 6 a 10 traballadores: 2 aprendices.

De 11 a 25 traballadores: 3 aprendices.

De 26 a 40 traballadores: 4 aprendices.

De 41 a 50 traballadores: 5 aprendices.

De 51 a 100 traballadores: 8 aprendices.

De 101 a 250 traballadores: 10 aprendices ou o 8% do cadro de persoal.

De 251 a 500 traballadores: 20 aprendices ou o 6% do cadro de persoal.

Máis de 500 traballadores: 30 aprendices ou o 4% do cadro de persoal.

Para determinar o número de traballadores por centro de traballo, excluíranse os vinculados á empresa por un contrato de aprendizaxe.

Considerárase obrigatorio para os aprendices a asistencia ás clases teóricas da escola de aprendizaxe cando esta se cree na empresa.

En canto a empresa non posúa escola de aprendices, será obrigatoria para todos os aprendices a asistencia ás escolas oficiais de orientación e formación profesional, sempre que existan na localidade. Neste caso, o aprendiz terá dereito a que a empresa, logo da xustificación necesaria, lle conceda unha cantidade para atender o pagamento de matriculas e gastos complementarios de material e libros de estudo, sempre que estes estudos teñan aplicación na mesma empresa e os interesados acrediten

debidamente o seu aproveitamento. A contía fixarase á vista do expediente promovido para o efecto, sinalándose a cantidade anual que por cada curso percibirá o beneficiario.

En ningún caso terán os aprendices obriga de traballar as horas recuperables cando o horario establecido para as clases o impida.

Os aprendices non poderán ser destinados ao sistemático desempeño de funcións que os distraian do exercicio das que son tendentes á súa formación profesional. Neste sentido, non se poderán dedicar a operacións de carga e descarga nin a facer recados, salvo os relacionados co seu traballo, pero si poderán empregarse nas de limpeza e análogas que sexan inherentes á práctica dos seus labores.

Artigo 38º.-Política de formación.

Con independencia dos acordos formativos concretos que a empresa poida concertar coas universidades, escolas técnicas e/ou de formación profesional en todos os niveis, a dirección poderá establecer a súa política propia de formación para o persoal do cadro, mediante plans que implementen a continua capacitación profesional e posta ao día nos respectivos cometidos e especialidades.

A implantación e o desenvolvemento, se é o caso, dos plans de formación levarase a cabo conforme os seguintes criterios:

1. Os plans de formación, así como as distintas accións formativas que neles se prevexan, serán elaborados e organizados pola dirección, a cal determinará en cada caso os departamentos aos que vaian dirixidos e as persoas que deban asistir a eles.

2. O comité de empresa, en representación dos traballadores, participará, non obstante, no desenvolvemento e implantación dos distintos plans ou accións, debendo ser informado delas polo responsable de formación coa máxima anticipación posible.

3. Os cursos de formación estarán clasificados conforme as seguintes categorías:

a) Cursos de reconversión ou reciclaxe profesional.

Terán esta consideración todas aquelas accións formativas dirixidas a reconverter traballadores aos cales a función ou posto de traballo se lles declarase obsoleto como consecuencia dunha modificación substancial no seu contido, xa fose por cambio de

oficio, introdución de novas tecnoloxías ou necesidades de rendibilidade ou racionalización do traballo, nos termos a que se refiren estas normas de réxime interior, no aspecto concreto de renovación tecnolóxica.

As accións encadradas nesta categoría serán de asistencia obrigatoria por parte dos traballadores a quen vaian dirixidas e terán lugar preferentemente dentro da súa xornada laboral. Cando isto non fose posible en todos os casos, realizaranse fóra de xornada, compensándolles aos traballadores afectados o tempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamento profesional para o desenvolvemento ou actualización do posto de traballo.

Terán esta consideración todas aquelas accións formativas dirixidas a mellorar a cualificación profesional dos traballadores en aspectos propios do seu oficio, que, sen seren imprescindibles para o normal desenvolvemento dos seus cometidos, poidan resultar convenientes de cara á evolución profesional futura dos distintos postos de traballo.

As accións encadradas nesta categoría serán de asistencia recomendada e poderán ter lugar dentro ou fóra da xornada, coas seguintes particularidades:

b.1) Se se producen dentro da xornada, os traballadores asistentes a elas, de entre os designados pola dirección, deberán recuperar o tempo empregado deste xeito, a razón de trinta minutos por cada hora investida.

b.2) De realizarse fóra da xornada, o traballador terá dereito a un día de permiso acumulable a vacacións por cada catorce horas efectivas de formación. Cando a asistencia a estes cursos teña lugar en días de libranza do traballador, a compensación que se efectúa por esta circunstancia será dun día de libranza adicional por cada seis horas de formación nos ditos días.

Para ter dereito á compensación por asistencia a que se refire o parágrafo anterior, será requisito imprescindible a asistencia continuada e completa do traballador a todas as sesións, salvo casos de forza maior debidamente xustificadas.

c) Cursos de perfeccionamento en materias non estritamente necesarias para o posto de traballo.

Calquera outra acción formativa que se puidese propor fóra dos supostos previstos nas alíneas a) e b) terá carácter voluntario, polo que, se se realiza fóra da xornada, a asistencia a ela non dará dereito a compensación de ningún tipo e, no caso de ter lugar dentro da xornada, poderase exixir a recuperación do tempo investido naquelas.

Este mesmo criterio será de aplicación cando traballadores non encadrados en accións formativas concretas desexen incorporarse a algunha delas, sen prexuízo de que, en calquera caso, deba ser previamente solicitado á dirección e autorizado por esta.

4. O encadramento das distintas accións formativas nunha ou outra das categorías previstas no punto 3 será levado a cabo pola dirección, con carácter previo á iniciación delas, informándose o comité de empresa en cada caso, de conformidade co establecido no punto 2.

5. As accións formativas que se realicen ao abeiro de plans estatais ou autonómicos de formación continua rexeranse polas condicións específicas que se recollan nos ditos plans.

## Sección sexta

### Cadro de persoal e escala

#### Artigo 39º.-Cadro de persoal.

O cadro de persoal é o censo numérico da empresa, no que aparecen, ordenadas por categorías profesionais, todas as prazas existentes en cada grupo.

Correspóndelle á dirección da empresa a determinación, o establecemento e modificacións do cadro de La Voz de Galicia, S.A., sendo factores condicionantes a racionalización do traballo, o sistema de organización, o número de locais e as funcións que se cubrirán neles. En calquera caso, calquera redución do cadro de persoal deberá ser acordada co comité de empresa e, en caso de desconformidade, rexerase pola lexislación vixente.

O cadro de empresa réxese polos seguintes criterios:

a) O contido dos cadros irá referido a cada un dos departamentos da empresa, coa desagregación posible.

b) As reestruturacións internas dos departamentos que, por razóns de rendibilidade, organización ou de produción, fose necesario realizar, modificarán automaticamente os seus cadros de persoal respectivos, reciclando o posible persoal excedente cara a outros departamentos da empresa, logo de reconversión profesional se for precisa.

c) Cando o número de postos de traballo que se creen como consecuencia de reconversión tecnolóxica sexa inferior ao de traballadores da mesma categoría con especialidade ou profesión declarada obsoleta, os ditos postos cubriranse en primeiro lugar con voluntarios desa categoría; no caso de haber

máis voluntarios que postos, aplicarase a orde de antigüidade na empresa. No caso de non haber voluntarios, designaranse por sorteo.

d) A contratación temporal destinada a cubrir suplencias ou tarefas temporais determinadas no será considerada como modificación do cadro de persoal.

Artigo 40°.-Escala.

A escala é o censo nominal de técnicos, redactores, administrativos, subalternos e operarios da empresa, clasificados por grupos profesionais e, dentro de cada un deles, por orde de categorías e de antigüidade nelas, con indicación da data de nacemento de cada un, a de ingreso, o cargo ou posto ocupado,

a categoría profesional á que está adscrito, a data de nomeamento ou promoción á dita categoría e a data en que lle corresponde o próximo aumento por tempo de servizos.

A escala confeccionada conforme as normas do parágrafo anterior deberase dar a coñecer anualmente a todo o persoal na primeira quincena de decembro, e permanecerá exposto en sitio visible do centro ou centros de traballo durante corenta e cinco días; dentro deste prazo os interesados que consideren que non foron incluídos na categoría e lugar que lles corresponde poderán reclamar por escrito ante a dirección da empresa, e selarase e datarase o duplicado da reclamación, debendo resolvela, visto o informe do comité de empresa e o da Inspección de Traballo e Seguridade Social, se é o caso.

Se a petición fose desestimada ou transcorrese o prazo dun mes sen que a empresa se pronunciase sobre ela, o recorrente poderá acudir ante a xurisdición social, conforme o artigo 137 da vixente Lei de procedemento laboral.

## Capítulo IV

Retribucións e outros beneficios sociais

Sección primeira

Retribucións

Artigo 41°.-Salario.

Establécese un salario ordinario e fixo, denominado salario de convenio, que constitúe a retribución que, segundo a categoría profesional e nivel de cualificación ten asignada cada traballador, con independencia doutras remuneracións e complementos salariais que perciba de distinta natureza.

No anexo III a este convenio exprésase a remuneración anual por categorías e niveis de cualificación, en funcións das horas anuais de traballo.

Artigo 42°.-Complemento de transporte urbano.

Sen prexuízo do transporte que a empresa manterá desde o centro de traballo de Concepción Arenal ata o centro de traballo de Sabón, como complemento do persoal mantense o complemento denominado complemento de transporte urbano, que consistirá nunha cantidade lineal de 12,02 A (2.000 pesetas) ao mes para todo o persoal. Este complemento terá o carácter de inabsorbible e estará exceptuado da cotización ao réxime xeral da Seguridade Social, ao abeiro do disposto na alínea a) do número 2° do artigo 109 da vixente lei reguladora, non incluíndose para o cómputo de horas extraordinarias.

As melloras económicas pactadas neste artigo percibiranse en caso de enfermidade, accidente, vacacións, domingos e días festivos, xubilación e pagas extraordinarias e participación de beneficios.

Non percibirá as melloras económicas que lle puidesen corresponder neste artigo o empregado que cause baixa voluntaria na empresa sen llo notificar a ela polo menos con 15 días de anticipación.

Artigo 43°.-Complemento de antigüidade.

O persoal de La Voz de Galicia, S.A. percibirá como complemento por este concepto dous trienios e cantos quinquenios sucesivos lle correspondan, computándose os seus anos de servizo desde a data de ingreso na empresa. En ningún caso se poderá absorber a súa contía, xa fose total ou parcialmente, en ningún dos restantes conceptos retributivos.

A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supor máis do 10% aos cinco anos, do 25% aos quince anos, do 40% aos vinte anos e do 60%, como máximo, aos vintecinco ou máis anos.

O importe da antigüidade calcularase aplicando o 0,58% por cada trienio ou quinquenio ao salario convenio colectivo de cada categoría, e sumando á cantidade resultante 2,38 A (396 pesetas) por cada módulo de antigüidade (trienio ou quinquenio), sen perder a antigüidade por ascenso dunha categoría a outra, pasándose a pagar a totalidade deste convenio segundo o establecido para a nova categoría.

Os que ascendan de categoría ou cambien de grupo profesional percibirán os aumentos por tempo de servizo calculados sobre o salario determinado neste convenio colectivo da nova categoría que ocupen.

Os aumentos periódicos establecidos comezarán a devengarse a partir do día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpran.

No caso de que un traballador cese na empresa por sanción ou pola súa vontade, sen solicitar a excedencia voluntaria e posteriormente reingresase, o cómputo de antigüidade efectuarase a partir da data do último ingreso, perdendo os dereitos de antigüidade anteriormente adquiridos.

Artigo 44º.-Pagas extraordinarias.

Como parte integrante do seu salario, os traballadores de La Voz de Galicia, S.A. terán dereito á percepción das seguintes pagas extraordinarias, que se devengarán anualmente:

a) Paga de marzo: percibirase o 15 de marzo de cada ano e o seu importe estará constituído polo salario ordinario e fixo que o traballador teña recoñecido no mes inmediatamente anterior á percepción, máis antigüidade, se for o caso.

b) Paga de xuño: percibirase o 15 de xuño de cada ano e o seu importe estará constituído polos mesmos conceptos que a paga que antecede.

c) Paga de setembro: percibirase o 15 de setembro de cada ano e o seu importe estará constituído polos mesmos conceptos que as pagas que anteceden.

d) Paga de Nadal: percibirase o 15 de decembro de cada ano e o seu importe estará constituído polos mesmos conceptos que as pagas que anteceden.

Artigo 45º.-Títulos.

A asignación económica mensual que, por este concepto, perciben os xornalistas titulados é a fixada no anexo IV.

Artigo 46º.-Complemento de libre disposición.

Este complemento percibirase nos valores fixados no anexo IV.

Será de libre disposición o redactor que, logo de pacto coa empresa, ademais do contido específico que ten asignado, está ao dispor da dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. Non se deduce do anterior a prolongación de xornada, senón a súa distinta distribución.

Artigo 47º.-Complemento de rotativa.

Os traballadores que perciben este complemento seguirán a percibilo na contía que se especifica no anexo IV.

Artigo 48º.-Complemento de preferencia e descanso dominical.

A contía do complemento de preferencia será a fixada no anexo IV para todo o persoal afectado por el.

Mantense como condición máis beneficiosa, con carácter estritamente persoal e soamente para os produtores que ingresasen na empresa antes do 31-12-1986, o complemento denominado complemento dominical, a contía do cal para cada categoría profesional e por cada domingo efectivamente traballado está fixada no anexo IV deste convenio. Para os produtores que ingresaron con posterioridade ao 31-12-1986, establécese o dito complemento dominical, que terá como contía por cada domingo efectivamente traballado o equivalente ao 144,5% do valor dun día laborable. Para a determinación do día laborable, considerarase o salario bruto anual integrado por todos os conceptos de carácter fixo establecidos no convenio colectivo de aplicación que percibe o traballador incluídas as pagas extraordinarias, aos que se engadirá como concepto non recollido o da retribución voluntaria, e todo isto dividido por 360 días.

Este complemento non será computable para efectos de pagas extraordinarias e primas ou complementos de xubilación e de prestacións en situación de incapacidade temporal.

En todo caso, o persoal que traballe en domingo desfrutará, dentro da semana inmediata seguinte ao domingo traballado, do día e medio de descanso semanal.

Para efectos do complemento dominical, en cada sección deberase expoñer o calendario dos domingos correspondentes no taboleiro de anuncios antes do día 23 de cada mes.

Artigo 49º.-Complemento de traballo nocturno.

O complemento de posto de traballo por nocturnidade que devengue o persoal que diaria ou periodicamente preste os seus servizos no período comprendido entre as 22.00 e as 6.00 horas establécese na contía que se indica no anexo II deste convenio.

A aplicación deste complemento farase conforme os seguintes criterios:

Primeiro.-Se a metade ou máis da xornada se realiza entre as 22.00 e as 6.00 horas, percibirase o complemento na contía especificada no anexo II.

Segundo.-Se se realiza máis dunha hora e menos de tres entre as 22.00 e as 6.00 horas, o complemento aboarase proporcionalmente ás horas efectivamente traballadas no dito período.

Terceiro.-Se se traballa menos dunha hora, non se percibirá este complemento. No caso da nocturnidade se devengar con carácter non regular, a súa liquidación en nómina realizarase no mes seguinte a aquel en que efectivamente se devengase.

Artigo 50º.-Complemento do corpo II.

Percibirán este complemento os traballadores que realicen o traballo polo que ata agora veñen percibindo o dito complemento na contía que figura no anexo IV do convenio.

Artigo 51º.-Complemento para os redactores de rúa.

Os redactores que habitual e diariamente realicen a súa xornada nas tarefas profesionais denominadas de rúa continuarán percibindo un complemento da contía mensual que se especifica no anexo IV, durante a vixencia deste convenio. Este complemento non é computable para efectos das pagas extraordinarias e non se percibirá en caso de xubilación.

Artigo 52º.-Complemento salarial non absorbible e premio de cobranza.

A cantidade que determinados produtores teñan recoñecida o 31-12-1994 por estes conceptos conservarana como complemento salarial de cantidade e calidade de traballo, en canto veñan realizando as funcións que para tal efecto lles estean encomendadas. Ten a condición de inabsorbible.

Artigo 53º.-Limitacións ás contraprestacións vinculadas ao complemento salarial non absorbible e premio de cobranza.

A empresa exixirá do persoal que perciba o complemento do artigo anterior deste convenio, as contraprestacións a este que taxativamente se enumeran a seguir para as seccións que tamén se indican:

a) Administrativos:

1. Realizarán o traballo que corresponda á súa categoría laboral indistintamente en calquera dos negociados da Administración, cando as necesidades do servizo o requiran.

2. Igualmente, manterán, profundarán e perfeccionarán a súa especialización profesional.

b) Fotomecánicos:

1. Sen prexuízo da categoría profesional que lles corresponda e as conseguintes remuneracións, realizarán coa necesaria perfección o seu traballo, executando con plena capacidade as operacións precisas para gravar sobre superficies metálicas imaxes para

a impresión dunha ou varias cores, calquera que sexa a finura da trama e o material empregado, reproducir orixinais en negro ou cor, aplicando a técnica do procedemento húmido ou seco, por selección de placas pancromáticas e outros adecuados, mesmo no tramado do orixinal colorido, e ampliar, enfocar e reducir os orixinais, realizando pranchas en todos os aspectos, así como negativos de liñas e de tramas, positivos, toques, debuxo e procesar películas.

2. Igualmente, manterán, profundarán e perfeccionarán a súa especialización profesional.

c) Persoal de mantemento e reparación.

Realizarán os cometidos específicos que teñen asignados en todo momento en que a empresa requira os seus servizos.

Artigo 54º.-Complemento da sección de condutores.

O persoal desta sección que viña realizando rutas e servizos fixados no seu día, conforme a xornada de oito horas da Regulamentación de traballo en prensa do 9 de novembro de 1962, continuará prestándoo conforme aquela xornada, mediante a compensación económica dun complemento por cantidade de traballo, consistente en 12 mensualidades da cantidade que se especifica no anexo IV, considerando que tales rutas e servizos non son susceptibles de redución.

Por tal compensación realizarán, así mesmo, o traslado da respectiva unidade para a súa reparación ou engraxamento en talleres.

Estes complementos non son computables para efectos de pagas extraordinarias e festas aboables e non recuperables, e non se percibirán en caso de enfermidade, accidente ou xubilación.

Artigo 55º.-Valoración e cómputo de horas extraordinarias.

As horas extraordinarias aboaranse tomando como base ou módulo a sexta parte do salario ordinario diario con exclusión das pagas extraordinarias e integrado polos conceptos de carácter fixo que se están aboando, e nun incremento do 75% as realizadas en días laborables, e cun incremento sobre a mesma base do 150% as efectuadas en día festivo. O seu número non poderá exceder dos límites establecidos no artigo 35.2º do Estatuto dos traballadores.

Dadas as especiais características da produción da industria de prensa, poderanse realizar horas extraordinarias durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá.

O tempo que o persoal referido no artigo 53º, alínea c) invista na realización das contraprestacións consignadas nela non será computable para os efectos deste artigo.

A prestación de horas extraordinarias, dentro dos límites que en cada momento sinala a lexislación vixente, será de aceptación voluntaria por parte do traballador.

En todo caso, garantiranse os descansos mínimos establecidos legalmente entre o final dunha xornada, ordinaria ou prolongada, e o comezo da seguinte.

Para efectos de cotización á Seguridade Social, entenderanse como horas extraordinarias estruturais as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, tiraxes de números especiais ou extraordinarios por acontecementos extraordinarios, instalación e desmontaxe de maquinaria con ocasión de reestruturación ou renovación tecnolóxica da empresa, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade de que se trate ou mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

Artigo 56º.-Tarifa de primas, tarefas e traballos a obra feita.

A empresa La Voz de Galicia, S.A., por necesidades de produción e logo de pacto coa representación dos seus traballadores, sen diminución daquela, poderá establecer, nun momento dado, normas especiais de retribución a prima, tarefa ou obra feita.

As tarifas desta modalidade de traballo estableceranse de xeito que o produtor laborioso e dos de máis capacidade de traballo obteñan, cun rendemento correcto, polo menos un salario superior nun 25% ao salario mínimo fixado para a súa categoría.

No cálculo das tarifas terase en conta fundamentalmente:

- a) O grao de especialización que o traballo que se vai realizar exixa.
- b) O desgaste físico que o verificalo lle ocasione ao traballador.
- c) A importancia económica que o labor que vaia realizar teña para a empresa e para a marcha normal da súa produción.

As tarifas serán redactadas en forma clara e sinxela, que permita calcular sen dificultade a súa retribución a cada traballador.

Cando as tarifas fixadas pola empresa sexan de conformidade cos traballadores, poranse en vigor no momento fixado. Estas quedarán ao dispor da autoridade laboral para os efectos oportunos.

Cando non exista conformidade, poranse tamén en vigor, pero deberán ser sometidas nun prazo non superior á consideración da autoridade laboral, a cal, con informe da Inspección de Traballo e o de calquera outro organismo técnico estatal ou autonómico que crea oportuno, poderá aprobalas ou rexeitalas nun prazo non superior a un mes.

Entenderase que o tipo de remuneración aplicado pola empresa foi ben establecido, sempre que se cumpran as dúas seguintes condicións:

1. Que o setenta por cento dos obreiros dunha especialidade determinada alcance salarios superiores ao mínimo básico da súa categoría.
2. Que, ao mesmo tempo, o valor medio do incentivo entre o grupo de obreiros de maior percepción que represente o 50% dos que produzan o mesmo artigo ou calidade sexa igual ou superior ao da súa categoría profesional, incrementado co 25%.

Cando non se alcance a produción prevista nas tarifas para que os traballadores perciban polo menos a retribución fixada, distinguiranse os seguintes casos:

- a) Que as causas de diminución da produción sexan imputables aos traballadores, a xuízo da empresa.
- b) Que tales causas sexan alleas á vontade dos produtores que traballasen toda ou parte da xornada con incentivo.
- c) Que, sendo independente da vontade dos traballadores, non fose posible traballar en tal modalidade en ningún momento da xornada.

No caso a) aboaráselle ao traballador o mínimo inicial da súa categoría ou o superior que a empresa lle tivese asignado, se for o caso, sen prexuízo da sanción que se lle poida impoñer ao responsable ou responsables da diminución do rendemento, de acordo co preceptuado sobre o particular nestas normas.

No caso b) aboaráselle ao traballador o salario que se indica para o caso a), incrementado nun 25 por cento.

No caso c) aboaráselles aos que acudisen ao traballo a retribución na contía sinalada no caso a).

Se por avarías de máquinas, espera de materiais, falta de fluído eléctrico, traballos concertados previamente que non cubran a xornada ou causas análogas, unicamente traballaron parte da xornada con incentivo, liquidaranse as horas traballadas coa tarifa establecida e as restantes serán ocupadas en traballos compatibles, satisfacéndose as horas empregadas neste novo cometido a razón do salario mínimo inicial da categoría ou do superior que a empresa tivese establecido.

Poderase proceder á revisión de tarifas ou incentivos polas seguintes causas:

- a) Por mellora nos métodos de fabricación ou modificación das instalacións.
- b) Por erro de cálculo ou de apreciación ao establecelas, entendéndose que existe cando se dea a obtención dunha porcentaxe de incentivo notablemente superior á obtida habitualmente en traballos similares ou análogos dentro da mesma empresa.
- c) Por aumento ou redución do equipo de traballo existente nun departamento ou por modificación das condicións de traballo ou de abastecemento de materiais, sempre que isto supoña redución, aumento ou modificación das ditas condicións de traballo.

Artigo 57º.-Anticipos e recibo oficial de salarios.

O persoal terá dereito a percibir anticipos á conta do traballo xa realizado despois de xustificar a súa urxente necesidade, sen que exceda do 90% do total devengado.

A empresa entregaralle a cada traballador recibo individual xustificativo do pagamento de salarios, conforme o preceptuado nas disposicións vixentes na materia.

## Sección segunda

### Casos especiais de retribución

Artigo 58º.-Traballos de categoría superior.

O persoal de La Voz de Galicia, S.A. que, como consecuencia da mobilidade funcional, realizase traballos de superior categoría por un período superior a tres meses nun ano ou a seis durante dous anos, terá dereito a consolidar a categoría, salvo que se trate de casos de substitución de traballadores por causas do servizo militar ou prestación social substitutoria, enfermidade ou accidente, maternidade, licenzas ou excedencias.

Se o traballador substituído pasase a unha situación de incapacidade permanente ou optase en caso de excedencia, por non se reintegrar na empresa, o traballador substituto consolidará a categoría correspondente á función que viña desenvolvendo.

Durante o tempo que dure esta prestación, os interesados cobrarán a remuneración asignada á categoría desempeñada circunstancialmente, debendo a empresa, se se prolongase por un período superior, cubrir a praza de acordo coas normas deste convenio.

Artigo 59º.-Traballos de categoría inferior.

Por necesidades perentorias ou imprevisibles na actividade produtiva da empresa poderase destinar un produtor a traballos de categoría profesional inferior ao grupo profesional ou categoría equivalente á que está adscrito, sen que isto prexudique a súa formación e promoción profesional nin teña que efectuar cometidos que supoñen vexación ou menoscabo da súa dignidade, -única forma admisible en que pode efectuarse-, conservando o traballador o xornal correspondente á súa categoría. Só se poderá realizar polo tempo imprescindible.

Se o cambio de destino a que se refire o parágrafo anterior tivese a súa orixe na petición do traballador ou, por ter sido contratado para aquela praza de categoría inferior, con independencia da titulación académica ou profesional do traballador, asignaráselle a retribución que corresponda ao traballo efectivamente prestado, pero non se lle poderá exixir que preste servizos superiores aos propios da categoría conforme a cal é remunerado.

Artigo 60º.-Traballadores con capacidade diminuída.

Enténdese por traballador con capacidade diminuída aquel que deixa de estar en condicións físicas ou psíquicas para continuar realizando eficazmente a tarefa que viña desempeñando en función da súa categoría, sexa isto debido a accidente, enfermidade ou calquera outra causa, aínda que non necesítase obter a baixa da Seguridade Social.

Unha vez declarada esta situación polo servizo médico da empresa, logo dos ditames e asesoramentos oportunos e de acordo coas súas indicacións, procurarase asignarlle a este traballador unha tarefa adecuada á súa capacidade, sen que isto supoña perda de retribucións e precedendo petición do traballador, expresa e escrita, neste sentido.

A empresa deberá dar cumprimento ao establecido nas disposicións vixentes sobre o emprego de traballadores minusválidos.

Sección terceira

Devengos extrasalariais

Artigo 61º.-Uniformes e roupa de traballo.

A empresa dotará de uniforme a porteiros, vixilantes, gardas, ordenanzas, condutores, mecánicos, etc., aos cales se lles exixa para a prestación dos seus servizos.

Tamén proverá de roupa adecuada o persoal que, por traballar con materias corrosivas, sufra normalmente deterioración no seu vestiario superior á normal, así como de roupa impermeable a quen traballe á intemperie en tempo de chuvia, e de calzado adecuado a quen o faga en chans húmidos.

O persoal de servizos que teña que usar uniforme disporá de dous apropiados, un para os meses de verán e outro para os de inverno.

Aos condutores de vehículos e aos motoristas fornecéráselles de roupa axeitada para o tempo chuvioso e frío.

Estas roupas serán de uso obrigatorio durante as horas de servizo e non se poderán utilizar fóra del.

Artigo 62°.-Axudas de custo e quilometraxe.

Os gastos motivados polos desprazamentos que realicen os traballadores por razón do servizo serán aboados pola empresa. O traballador xustificará os ditos gastos mediante as correspondentes facturas e recibirá da empresa unha cantidade por adiantado antes de iniciar o desprazamento. As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que lles facilitará aos traballadores os billetes correspondentes.

Naqueles supostos nos que o traballador deba realizar desprazamentos fóra do seu centro habitual de traballo por orde ou disposición da empresa, devengará gastos de locomoción ou quilometraxe a razón de 0,17 A/quilómetro (28 pesetas). Esta cantidade non será percibida cando os desprazamentos non excedan dos cinco quilómetros desde a localidade onde estea situado o centro de traballo.

Sección cuarta

Melloras sociais

Artigo 63°.-Complemento de prestacións en situación de incapacidade temporal.

Os traballadores en situación de incapacidade temporal percibirán un complemento do subsidio da Seguridade Social ata completar o seu salario fixo

líquido real. Na dita retribución non se incluírán os conceptos expresamente exceptuados neste convenio colectivo.

Artigo 64°.-Comprobación da situación.

Durante o transcurso da incapacidade temporal, a empresa poderá comprobar a súa evolución por medio do seu servizo médico propio ou concertado. Para tales efectos, o produtor dado de baixa, no momento de llo comunicar á empresa precisará se a enfermidade lle permite abandonar o domicilio ou, pola contra, o obriga a permanecer nel. No primeiro caso, o médico de empresa verificará a comprobación da situación no mesmo centro de traballo, pasando o correspondente aviso ao produtor para que compareza nel; no segundo, realizará a visita domiciliaria para os mesmos efectos.

O incumprimento por parte do produtor do máis arriba prescrito, a non entrega á empresa, nos prazos regulamentarios, dos partes de baixa ou de confirmación da súa situación de incapacidade temporal, a negativa a someterse á comprobación de situación, ben no centro de traballo, ben no seu domicilio, ou, verificada esta, a constancia de que o produtor dado de baixa non observa as normas prescritas para a súa curación ou fai simulación orientada a prolongar indebidamente a situación de baixa, implicarán a privación dos beneficios que se establecen no artigo anterior.

Artigo 65°.-Complemento de xubilación.

A regulación que se establece neste artigo será soamente de aplicación ao persoal fixo na empresa o 1-1-1988.

A empresa queda facultada para xubilar o dito persoal ao cumprir os 65 anos de idade.

Cando a empresa xubile un traballador con 65 anos de idade, pero que non alcanzase unha antigüidade mínima de 25 anos na empresa, o traballador percibirá unha prima de xubilación equivalente a 7 mensualidades ordinarias.

Cando a empresa xubile un traballador con 65 anos, pero que teña polo menos 25 anos de antigüidade na empresa, o traballador percibirá a prima de xubilación que percibiría no caso de se xubilar por petición propia.

O persoal que ao cumprir os 65 anos teña prestados como mínimo 25 anos de servizo a La Voz de Galicia, S.A. poderase xubilar por petición propia. En tal caso, os complementos e primas de xubilación rexeranse polas seguintes regras:

1. Os traballadores maiores de 60 anos o 1-1-1988 percibirán un complemento de xubilación que consistirá na diferenza que exista ente o retiro mutualista líquido e o salario ou soldo ordinario líquido devengado no mes anterior á súa xubilación, computándose, para estes efectos, os complementos salariais devengados con habitualidade durante o último quinquenio, máis as pagas extraordinarias actualmente en vigor, así como o complemento do artigo 11.1º deste convenio. Quedan expresamente excluídos do

dito cómputo a paga de participación en beneficios, as horas extraordinarias e os demais conceptos exceptuados expresamente de tal cómputo neste convenio.

2. Para os traballadores menores de 60 anos o 1-1-1988 fíxase a seguinte escala de primas de xubilación:

-Para os que teñan de 25 a 35 anos de antigüidade na data da súa xubilación, 11 mensualidades.

-Para os que teñan máis de 35 anos de antigüidade na data da súa xubilación, 13 mensualidades.

Artigo 66º.-Póliza de seguros.

A empresa manterá a actual póliza colectiva de seguro de vida co obxecto de garantir un capital para o caso de morte ou invalidez absoluta, permanente, total ou grande invalidez segundo a clasificación da Seguridade Social recollida no Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, a cada un dos compoñentes do colectivo asegurado, sempre que pertencen ao cadro de persoal fixo na empresa, en activo, e os riscos sexan ou fosen aceptados, en cada caso, pola compañía aseguradora.

Capitais asegurados:

-15.025,30 A (2.500.000 pesetas) en caso de falecemento, calquera que sexa a causa que o produza e o lugar en que ocorra.

-30.050,61 A (5.000.000 de pesetas) no suposto de que o asegurado resulte afectado por unha invalidez absoluta, permanente, total ou grande invalidez.

No suposto de que o falecemento do asegurado se producise a consecuencia dun accidente, entendido este como toda lesión corporal debida á acción directa dun acontecemento exterior, súbito e violento, alleo á vontade do asegurado, os habentes causa do falecido recibirán un capital adicional igual ao que se asegura para o caso de morte natural.

Artigo 67º.-Outras prestacións sociais.

1. Anualmente, con cargo á empresa, o persoal que traballe en xornada nocturna ou postos de traballo que requiran a atención ou manipulación de aparellos dotados de pantalla, poderá acudir a revisión ocular no centro médico que a empresa sinale para tal efecto.

2. Así mesmo, gozarán do dereito a revisión médica do aparello auditivo, con cargo á empresa e no centro que esta para tal efecto sinale, os traballadores da sección de rotativa.

3. Establécese un premio de natalidade na contía de 180,30 A (30.000 pesetas) por cada fillo, debéndose acreditar tal circunstancia documentalmente ante a empresa. No suposto de que o pai e a nai do nacido traballen os dous nesta empresa, só un deles terá dereito á axuda.

4. Durante a vixencia deste convenio, os traballadores que contraian matrimonio percibirán por este concepto a cantidade de 300,51 A (50.000 pesetas), logo de xustificación documentada.

5. Co fin de axudar á formación e recuperación das persoas con capacidade mental ou física diminuída, a empresa concede, sempre en defecto da Seguridade Social, unha subvención de 601,01 A (100.000 pesetas) anuais. Terán dereito a esta subvención os familiares dos traballadores do cadro de persoal recoñecidos pola Seguridade Social, que convivan con el e ás súas expensas. É requisito

indispensable que se xustifique a formación ou recuperación realizada e que se solicitasen as axudas oportunas, tanto da Seguridade Social como dos demais organismos oficiais.

Artigo 68º.-Anuncios e notas necrolóxicas de orde do persoal.

A empresa cobrará sempre aos seus empregados os anuncios, mesmo os de sociedade, que se insiren por orde ou petición súa, aínda que lle afecten persoal e directamente. Como vén sendo habitual, a empresa publicará gratuitamente unha nota necrolóxica do tamaño 2.5 c. por 70 mm do empregado ou parentes consanguíneos ou afíns ata o segundo grao, en caso de falecemento.

Se un empregado solicitase a publicación dunha necrolóxica maior relativa a parente ou parentes comprendidos no parágrafo anterior, deduciráselle do prezo desta o custo da correspondente á sinalada con carácter xeral para estes efectos pola dirección.

Como é costume, todo traballador recibirá diariamente un exemplar do periódico de forma gratuíta.

Artigo 69º.-Servizos sociais.

Para cumprir os fins que se consideren oportunos, poderase chegar a crear aqueles fondos ou reservas diversas a favor do persoal. Así mesmo, poderanse crear dentro da empresa organizacións culturais, deportivas ou artísticas.

Capítulo V

Xornadas, horarios e vacacións

Artigo 70º.-Xornada laboral.

A xornada laboral para todo o persoal afectado por estas normas será de 36 horas semanais.

Para os departamentos afectos á produción e pola súa necesaria adecuación a esta, a xornada poderase distribuír de xeito irregular entre os diferentes días da semana, con acordo entre a dirección e o comité de empresa. A xornada ordinaria, nestes supostos, non poderá exceder de nove horas diarias salvo que as ditas representacións pacten excepcións neste sentido, respectándose, en todo caso, o descanso mínimo de doce horas establecido no artigo 34 do vixente Estatuto dos traballadores entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte.

Para tal efecto, a dirección e o comité de empresa establecerán anualmente os calendarios laborais de aplicación nos ditos departamentos, coa vixencia temporal que se pacte en todo caso. De non se chegar a un acordo entre a dirección e o comité, Ambas as partes se comprometen a someter a súa discrepancia á comisión paritaria.

Entenderase por quenda de noite a comprendida entre as vinte e dúas e as seis horas, e respecto a ela deberanse cumprir as disposicións vixentes sobre traballo de mulleres e menores.

Se a metade ou máis da xornada se realiza en período nocturno, entenderase realizada toda ela en quenda de noite.

Quedan exceptuados do réxime de xornada normal os porteiros que desfruten de casa-cuarto, como, así mesmo, os gardas que teñan asignado o coidado dunha zona limitada, con casa-cuarto dentro dela, sempre e cando non se lles exixa a uns e a outros unha vixilancia constante.

Artigo 71º.-Horarios.

1. A empresa, logo de informe do comité de empresa, que dará conta á autoridade laboral, someterá á aprobación desta os correspondentes horarios de traballo do seu persoal, coordinándoos nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento.

2. Non obstante o anterior, ante necesidades técnicas, organizativas ou de produción que obrigasen a isto, a dirección, logo de informar o comité de empresa, queda facultada para adiantar ou atrasar o

comezo dos horarios en vigor, garantindo que o prexuízo que isto lles poida causar aos traballadores sexa o mínimo indispensable, tanto no seu alcance como na súa duración, e sen que en ningún caso estes cambios poidan supor transformación de xornadas continuadas en xornadas partidas.

Cando os cambios de horario a que se refire o parágrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendéndose por tales aqueles que tivesen que ter unha duración mínima de seis meses), a dirección informará o comité de empresa das razóns que o motivan, cunha anticipación de, polo menos, 15 días á súa posta en marcha, co obxecto de que o comité de empresa poida exercer no dito prazo o seu dereito a presentar informe con carácter previo á súa execución.

3. Dadas as especiais características do traballo dos xornalistas, o sinalamento de quendas, horarios, tarefas e control de asistencia é da exclusiva competencia do director da publicación, coa excepción recollida no punto 2º.

Ao non permitir a natureza da profesión xornalística un horario ríxido de traballo, cada membro da redacción terá asignado un horario básico, que é aquel no que habitualmente presta os seus servizos. Os redactores que teñan recoñecida a libre disposición, ademais dos cometidos que teñen asignados, estarán ao dispor da dirección en todo momento, para cubriren necesidades informativas de carácter eventual. Os excesos sobre a xornada laboral motivados por necesidades informativas ou de edición darán dereito a descanso compensatorio.

Artigo 72º.-Prolongación de xornada.

A prolongación de xornada só se conservará onde estea demostrada a absoluta necesidade do seu mantemento. O seu aboamento efectuarase en todas as

nóminas ordinarias e extraordinarias, de acordo co valor da hora normal, mesmo na correspondente ás vacacións anuais regulamentarias, e será de libre aceptación por parte do traballador a quen se lle asigne, sen que isto implique que co transcurso do tempo poida consolidar dereitos adquiridos en canto á súa percepción, unha vez que a deixase de efectuar.

Artigo 73º.-Mellora na sección de repartición.

Ao persoal da sección de repartición seguiráselle recoñecendo a retribución e xornada correspondentes a tres horas de traballo, computándose, para tal efecto, a totalidade das melloras estipuladas neste convenio na parte que corresponde a media xornada.

## Capítulo VI

### Permisos e excedencias

Artigo 74º.-Permisos retribuídos.

Considéranse permisos regulamentarios retribuídos os seguintes:

a) Por casamento: 15 días naturais ininterrompidos, que se poderán desfrutar cunha anticipación de dous días á data sinalada para a celebración da cerimonia. Se esta coincidise con día non laborable, o cómputo comezará a partir do primeiro día laborable seguinte.

b) Por nacemento de fillos: 3 días naturais.

c) Por casamento de fillos ou irmáns: un día natural, que deberá coincidir coa data de celebración daquel.

d) Por enfermidade grave de familiar en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade: ata dous días naturais. Presumiranse como enfermidades graves, en principio, aquelas intervencións cirúrxicas que precisen anestesia xeral. En caso de intervención cirúrxica por enfermidade grave de familiar en segundo grao de consanguinidade ou afinidade: un día natural.

e) Por falecemento de cónxuxe, pais, fillos, irmáns, avós, cuñados, xenros, noras e pais políticos: tres días naturais.

f) Para o cumprimento de deberes públicos, sindicais e asistencia obrigatoria a tribunais de xustiza aboarase o permiso de acordo coas disposicións legais vixentes e polo tempo preciso para isto, segundo estas.

g) Por traslado do domicilio habitual: un día natural.

h) Para desfrutar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional: máximo de 10 días ao ano para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de avaliación e aptitude.

i) Aboarase o oportuno permiso para asistir á consulta de especialidades médicas cando esta fose disposta polos facultativos da Seguridade Social, aínda cando tales especialidades non estean incluídas no cadro de prestacións desta última.

j) O tempo necesario para ser asistido polo facultativo de medicina xeral da Seguridade Social cando a consulta non poida ser fóra da xornada de traballo. O límite máximo por este concepto será de 16 horas ao ano.

Cando o traballador necesite realizar un desprazamento fóra da provincia onde estea o seu centro de traballo, nos casos previstos na alínea b), os permisos poderanse ampliar ata cinco días naturais; nos previstos na alínea d) serán tres días naturais e nos establecidos na alínea e) o permiso tamén alcanzará ata cinco días naturais.

Artigo 75°.-Permisos non retribuídos.

Terán o carácter de permisos particulares non retribuídos, que a empresa procurará conceder logo de estudo do motivo e informe preceptivo dos xefes inmediatos do solicitante, por calquera outra causa análoga ás anteriormente sinaladas que non estean especificamente comprendidas naquelas.

A empresa poderá exixir os xustificantes oportunos dos feitos que dean lugar á concesión destes permisos.

Artigo 76°.-Vacacións.

Todo o persoal suxeito a este regulamento desfrutará dunha vacación anual retribuída de 30 días naturais ininterrompidos. Como norma xeral, as vacacións darán comezo o día primeiro do mes respectivo e a súa duración calcularase en función do tempo que se vaia traballar e se teña traballado durante o ano natural que se considere.

O primeiro ano natural de colocación só dará dereito ao traballador a desfrutar vacacións proporcionalmente ao tempo de prestación de servizos durante ese ano.

En caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o desfrute corresponda, conforme o disposto no artigo 38.2° do vixente Estatuto dos traballadores.

Non poderán compensarse en metálico, en todo nin en parte, as vacacións anuais.

O traballador coñecerá as datas das vacacións que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do desfrute.

Como regra xeral, as vacacións outorgaranse de acordo coas necesidades do servizo, procurando complacer o persoal, sempre que sexa posible, en canto á época do seu desfrute, dándosele preferencia, dentro das respectivas categorías, ao máis antigo na empresa, excepto nos meses de xullo e agosto, en que, tamén dentro da súa respectiva categoría, a preferencia se lles outorgará aos traballadores con fillos menores de 18 anos de idade que estean a cursar estudos de EXB, BUP ou formación profesional de primeiro grao. En caso de colisión de solicitudes entre o persoal de distinta categoría, daráselle primacía ao de maior categoría. En caso de colisión de solicitudes para o desfrute das vacacións nos meses de xullo e agosto, dos traballadores

coas responsabilidades familiares anteditas, decidirse pola primacía do de maior antigüidade na empresa. Fóra do período expresado de xullo e agosto, os traballadores con responsabilidades familiares someteranse á regra xeral, en canto á época do desfrute das súas vacacións, isto é, dentro das respectivas categorías, daráselle preferencia ao máis antigo na empresa e, en caso de colisión de solicitudes entre o persoal de distinta categoría, daráselle primacía ao de maior categoría.

En cumprimento do principio xeral de que as vacacións se desfrutarán de acordo coas necesidades do servizo, naquelas seccións en que o traballo estea organizado en quendas de día e noite, as preferencias de antigüidade, responsabilidades familiares e categoría recollidas no punto 1 que antecede serán aplicables unicamente dentro de cada quenda.

Os traballadores que, por necesidades da empresa, non desfruten as vacacións en xullo ou agosto percibirán, como compensación, 180,30 A (30.000 pesetas), que se aboarán de forma proporcional respecto ao número de días non desfrutados nas ditas datas.

Dada a especial característica da prensa, poderase traballar naqueles días que no correspondente calendario laboral figuren como festivos, podendo compensarse o dito traballo economicamente ou ser aumentado o período de vacacións de que desfrute o persoal, á escolla do traballador, debendo este comunicarlle á empresa a opción elixida antes do 1 de xaneiro de cada ano.

No primeiro caso estipúlase que un festivo vale o 140% dun día laborable. No segundo aumentarase o período de vacacións en 18 días, sen que en ningún caso implique substitución de posto durante este período.

Para a determinación do día laborable, considerarase o salario bruto anual integrado por todos os conceptos de carácter fixo establecidos no convenio colectivo de aplicación que percibe o traballador, incluídas as pagas extraordinarias, aos que se engadirá como concepto non recollido o mesmo da retribución voluntaria, e todo isto dividido por 360 días.

Se durante a vixencia deste convenio, fose posible un acordo entre os traballadores para modificar o sistema de vacacións, pasando a un rotatorio ou outro alternativo ao actual, precedendo pacto coa empresa, este artigo quedaría modificado segundo o establecido no acordo que se alcanzase.

Non se traballará o Venres Santo, 24 de decembro nin 31 de decembro, ao non editarse o xornal dos días seguintes a esas datas.

Artigo 77º.-Excedencias.

Os traballadores fixos incluídos neste convenio colectivo terán dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de se situaren en excedencia forzosa ou voluntaria nos termos e supostos a que se refire o artigo 46 do vixente Estatuto dos traballadores.

A empresa concederalle ao persoal do cadro que, como mínimo, conte cunha antigüidade dun ano ao seu servizo, o paso da situación de excedencia voluntaria, por un período de tempo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Transcorrido o prazo de excedencia sen solicitar o reingreso, perderá o excedente todos os dereitos. O reingreso efectuarase no posto de traballo que ocupaba antes de solicitar a excedencia.

O paso á situación de excedencia poderaa pedir cada traballador e a súa concesión, salvo cando se trate de obter esta situación para se incorporar a calquera outro medio de comunicación escrito, público ou privado, dentro do territorio nacional, caso no que a dirección poderá autorizala ou non, ao seu prudente arbitrio, será obrigatoria por parte da empresa nos casos nos que xustificadamente se aleguen para solicitala motivos de índole familiar, terminación ou ampliación de estudos ou outras causas análogas. Cando se funde noutros motivos, a concesión queda suxeita ás necesidades do servizo.

Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde a anterior excedencia.

A excedencia voluntaria entenderase concedida sen dereito a percibir ningún emolumento e non poderá ser utilizada para prestar servizo ou colaborar noutro medio de comunicación, salvo se o autoriza expresamente aquela que o concedeu, producindo o incumprimento deste requisito a perda de todos os dereitos do excedente e a súa baixa definitiva.

O tempo de excedencia voluntaria non será computable para ningún efecto.

A petición de excedencia terase que formular cun mes de anticipación, polo menos, e, en igual prazo antes de finalizar aquela, a de reingreso.

Durante a excedencia do traballador, este conservará só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa aqueles traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, en canto dure o exercicio do seu cargo representativo.

Artigo 78º.-Ausencia por enfermidade.

Cando un empregado da empresa se encontre enfermo, deberá dar aviso ao xefe de sección ou negociado correspondente, polo medio máis rápido, para poder ser substituído sen atraso nin interrupción, entendéndose que, de non o facer así, serán do seu cargo os danos e perdas que con isto se ocasionen.

O empregado ou produtor que se encontre enfermo entregará, no prazo de cinco días, o oportuno parte de baixa á empresa, subscrito polo médico correspondente, e en canto permaneza de baixa por enfermidade está obrigado a permanecer no seu domicilio,

sen saír del máis que con permiso do médico que o asista.

Artigo 79º.-Servizo militar ou prestación social substitutoria.

Todos os traballadores que se incorporen a filas terán reservado o seu posto de traballo durante o período que comprenda o servizo militar obrigatorio ou prestación social substitutoria e máis un mes, computándose tal tempo para efectos de antigüidade.

A vacante producida temporalmente será cuberta polo máis antigo da categoría inmediata inferior, o cal volverá ao seu anterior posto cando se reintegre o que substituíra.

A reincorporación dos traballadores ao posto de traballo que anteriormente ocupaban deberase efectuar no prazo máximo de 30 días naturais a partir da finalización do seu servizo militar ou prestación social substitutoria. Se o traballador non se reincorporase ao seu posto no dito prazo, causará baixa na empresa.

En canto dure a súa incorporación ao servizo militar ou, se for o caso, á prestación social substitutoria, a empresa aboará mensualmente (12 pagas ao ano) o 50% do salario base do convenio colectivo aos traballadores que teñan unha antigüidade mínima de 2 anos como fixos no cadro de persoal da empresa. Se teñen recoñecido na cartilla da Seguridade Social familiares ao seu cargo e non traballa o cónxuxe, recibirán o 100% do salario base do convenio colectivo.

## Capítulo VII

Premios, faltas e sancións

Artigo 80º.-Premios.

Co obxecto de estimular as virtudes relacionadas co traballo, a empresa premiará os actos relacionados coa conduta profesional dos traballadores que revelen executar unha destacada noción do cumprimento do deber, unha gran fidelidade á empresa.

Os ditos premios poderán consistir en:

a) Mención honorífica, que deberá constar no expediente persoal, levando anexa a anulación de posibles notas desfavorables por sancións.

b) Recompensas en metálico de libre utilización ou aplicables a bolsas de viaxes de estudo.

c) Sobresoldos.

d) Aumento do período de vacacións anuais retribuídas.

e) Diminución do tempo necesario para alcanzar a categoría profesional superior ou concesión de puntos para a preferencia por ascensos.

f) Os traballadores que leven vinte anos de permanencia continuada na empresa percibirán un premio extraordinario dunha mensualidade e outro de igual contía aos trinta anos e aos corenta anos respectivamente.

Para os efectos previstos nas alíneas anteriores, a empresa xulga dignos de recompensa os seguintes feitos:

a) Fidelidade.

b) Iniciativas.

c) Aplicación profesional.

d) Actos heroicos ou exemplares.

Fidelidade. O empregado que cumpra os vinte e cinco anos de servizo na empresa poderá ser premiado co Uve de Ouro de La Voz de Galicia, S.A.

O que cumpra cincuenta anos poderá ser premiado co Uve de Ouro e Rubís de La Voz de Galicia, S.A.

Iniciativas:

1. Establécese un premio anual aboable dentro do mes de xaneiro de cada ano, para premiar aqueles empregados que se distinguisen durante o ano natural anterior pola formulación de iniciativas estimables a prol de:

a) Melloras na calidade ou cantidade da produción.

b) Medidas para a prevención de accidentes.

c) Calquera outra suxestión de carácter humano, social ou produtivo a prol da empresa ou dos seus traballadores.

2. O premio consistirá en mención honorífica no expediente persoal do interesado e nunha cantidade equivalente en metálico a unha mensualidade completa das que perciba.

3. As iniciativas ou suxestións serán formuladas por escrito polos empregados directamente á dirección da empresa.

4. O estudo dos méritos e valor das iniciativas recibidas será levado a cabo por unha comisión composta por dous vogais do comité de empresa e dous vogais propostos pola dirección da empresa.

5. Os premios poderán -total ou parcialmente- ser declarados desertos e concederse individual ou colectivamente a varios empregados.

Actos heroicos ou exemplares. A dirección da empresa, oíndo o comité, poderá conceder premios extraordinarios na contía e momento que coide conveniente, para premiar aqueles actos heroicos ou exemplares, individuais ou colectivos, que sexan merecedores de recompensa.

Aplicación profesional. A empresa pagará os gastos de matrícula nos centros de ensino oficial de calquera grao a todo empregado que, por proposta da dita empresa, realice estudos co fin de promover a súa situación profesional nela ou adecuala á titulación que para o cargo ou posto que ocupe se exixa nestas normas.

Este aboamento condiciónase á xustificación de aproveitamento nos estudos, considerándose inexistente cando non sexan aprobadas todas as disciplinas de que conste o curso en dúas convocatorias consecutivas. Excepcionalmente, a empresa poderá ampliar o número das devanditas convocatorias.

Artigo 81º.-Faltas e as súas clases.

Para efectos laborais enténdese por falta toda acción ou omisión do traballador que supoña incumprimento dos deberes laborais dispostos polas disposicións vixentes e polo descrito neste convenio colectivo.

Toda falta cometida polo traballador clasificarase en atención á súa transcendencia, importancia ou malicia, en leve, grave e moi grave.

A determinación de faltas de cada un dos indicados grupos que se efectúa nos artigos seguintes é meramente enunciativa e non implica que non poidan existir outras, as cales serán clasificadas segundo a analoxía que garden con aquelas.

Artigo 82º.-Faltas leves.

Son faltas leves as seguintes:

1. A falta de puntualidade na asistencia ao traballo, con atraso sobre o horario de entrada superior a cinco e inferior a trinta minutos. Tres faltas dentro do período dun mes serán consideradas leves.
2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de terse efectuado.
3. O abandono do servizo sen causas fundadas, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto, se causase prexuízo dalgúnha consideración á empresa ou fose causa dalgún accidente dos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.
4. O abandono do traballo sen autorización do xefe de departamento respectivo superior a quince minutos considerarase falta de asistencia.
5. Non comunicar á empresa coa anticipación debida, podendo facelo, a falta de asistencia ao traballo.
6. Pequenos descoidos na conservación do material.
7. O continuado uso do teléfono da empresa para cuestións alleas por completo ao traballo.
8. Non conservar na forma indicada o material e maquinaria que teñan ao seu cargo. Se do descoido se derivase prexuízo para a empresa, a falta será considerada como grave ou moi grave.
9. Falta de aseo e limpeza persoal.
10. Non atender o público, persoal ou telefonicamente, coa corrección e dilixencia debidas.
11. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
12. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa ou durante actos de servizo. Se a discusión producise escándalo, aínda que fose sobre asunto do traballo, poderá ser considerado o feito constitutivo de falta grave. Se as discusións versasen sobre asuntos relacionados co traballo e non se limitasen ao tempo e conceptos

indispensables para resolver o punto discutido, poderán tamén ser sancionadas segundo este número.

13. Faltar un día ao mes ao traballo sen xustificación.

14. Entrar nas distintas dependencias da empresa sen pertencer ao persoal que nelas realice traballos, carecendo de necesidade ou de autorización para isto.

15. A incorrección no trato cos compañeiros e no traballo, asubiando, cantando, vociferando ou outros actos de natureza análoga.

16. Utilizar mozos ou recadeiros ou outro persoal subalterno en misións ou servizos estraños á empresa, sen autorización do xefe superior inmediato.

17. Realizar rifas, compras e vendas de obxectos e utensilios de calquera índole dentro dos locais da empresa, sen a autorización expresada no número anterior.

18. Calquera outra falta de análoga entidade ás anteriores que sexa necesario corrixir co fin de evitar males maiores.

Artigo 83º.-Faltas graves.

Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade ao traballo, cometidas durante un período de trinta días. Cando se tivese que substituír un compañeiro, abondará unha soa falta de puntualidade para que esta se considere como grave.

2. Faltar dous días ao traballo durante un período de trinta días sen causa xustificada.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social ou ao tipo de retención do IRPF. A falta maliciosa nestes casos considerarase moi grave.

4. Entregarse a xogos ou distraccións, de calquera tipo que sexan, estando de servizo.

5. A simulación de enfermidade ou accidente, con falta de asistencia ou abandono do traballo. Pretextar unha enfermidade ou accidente para faltar ao traballo.

6. A mera desobediencia aos superiores en calquera materia de servizos. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa, podería ser considerada moi grave.

7. Simular a presenza doutro traballador fichando, contestando ou asinando por el.

8. A comisión reiterada de erros, equivocacións ou deficiencias no traballo específico de cada un, cando supoñan repercusión, sequera sexa leve, na economía da empresa. Se a repercusión fose notoria ou grave para a economía da empresa, reputarase falta moi grave.

9. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

10. A imprudencia en actos de servizo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada moi grave.

11. A reincidencia en faltas leves, aínda que as correspondentes infraccións sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro do período dun mes, a partir da primeira falta da citada gradación.

12. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas nun período de seis meses e vinte durante un ano.

13. O incumprimento das medidas adoptadas para a seguridade, prevención de accidentes e hixiene no traballo, aínda que non tivesen consecuencias.

14. A omisión de denuncias de calquera lesión recibida e a renuncia ao servizo de primeiros axulios.

15. Aqueles actos en que resulte patente a intención maliciosa de prexudicar os compañeiros de traballo ou os intereses da empresa.

16. Non prestar habitualmente a atención debida ao traballo encomendado.

17. Opoñer resistencia á inspección persoal ou de paquete ou obxectos cos que se entre ou saia do traballo.

18. A negativa a expedir ou asinar documentos que se utilicen para detallar as instrucións dadas, reflectir a produción realizada ou a remuneración obtida, ou, se for o caso, cobramentos efectuados; o mero aviso da recepción dos documentos en que se plasmen as comunicacións de toda índole que a empresa dirixa ao produtor.

19. A alteración das condicións técnicas de traballo sen autorización adecuada e calquera que sexa o seu pretexto, sempre que, a xuízo da empresa, sexa susceptible de orixinar unha fraude no cálculo dos rendementos ou provocar prexuízo nos intereses daquela ou nas máquinas, utensilios ou instalacións, avarías, roturas ou desgastes prematuros.

20. Non fichar ou marcar nos aparellos de control que a empresa teña establecidos na entrada e saída do respectivo centro ou lugar de traballo, ou facelo defectuosamente ou provocando dilacións ou atrasos, así como non lle dar conta ao encargado dos aparellos de control das deficiencias que observen ao fichar.

21. Faltar ao estrito cumprimento das prescricións ditadas polo médico ou practicante ao persoal lesionado; prolongar voluntariamente lesións para facelas pasar por accidentes de traballo e o propósito de facer pasar por tales as causadas fóra das horas e do recinto de traballo.

22. O quebrantamento ou violación do segredo ou da reserva obrigada, aínda que non produza prexuízo á empresa.

23. A falta do respecto debido aos superiores, compañeiros e subordinados.

24. Prolongar as licenzas ou permisos sen autorización.

25. A omisión ou deficiente publicación de calquera tipo de anuncio que cause un prexuízo ao anunciante, por causa imputable ao produtor ou empregado.

Artigo 84º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como tales as seguintes:

1. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada; empregar para usos propios ferramentas da empresa, mesmo cando isto ocorra fóra da xornada de traballo; traballar para outra empresa, infrinxindo o disposto nestas normas.

2. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou calquera outra persoa dentro das dependencias de traballo ou durante acto de servizo en calquera lugar.

3. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar desperfectos nas primeiras materias, utensilios, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, obxectos e documentos da empresa.

4. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

5. A embriaguez e/ou toxicomanía durante o servizo.

6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa.

7. Revelar a elementos estraños á empresa datos de reserva obrigada.

8. A falta de dilixencia profesional.

9. Toda acción ou omisión que lle ocasione á empresa un prexuízo económico e concorra a circunstancia agravante prevista no número 8 do artigo anterior.

10. A obstrución ou o ánimo de entorpecer total ou parcialmente calquera sistema de produción.

11. A simulación de enfermidade ou accidente ou lesionarse de xeito voluntario.

12. Inducir os compañeiros á comisión de calquera falta ou incitalos ao incumprimento dos deberes.

13. Dedicarse a actividades que a empresa declare incompatibles coas presentes normas.

14. Os malos tratos de palabra ou de obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus compañeiros e subordinados.

15. Causar accidentes graves por imprudencia ou negligencia inescusables.

16. Abandonar o traballo, aínda por curto espacio de tempo, en postos de responsabilidade, sen a necesaria autorización e toma de precaucións.

17. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do labor.

18. Orixinar frecuentes liortas e pendencias cos compañeiros de traballo.

19. A reincidencia en falta grave, aínda que as correspondentes infraccións sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun período de seis meses, a partir da primeira falta da citada gradación.

20. Faltar tres ou máis días ao traballo, durante un período de 30 días, sen causa xustificada.

21. A ineptitude do empregado para desempeñar a ocupación ou traballo para a realización do cal foi contratado.

22. Facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa que impliquen competencia para a empresa, sen autorización desta, e a colaboración ou intercambio de servizos con empresas da competencia, sen autorización previa de La Voz de Galicia, S.A.

23. A prevaricación, o suborno e os abusos contra a honestidade.

24. As ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

25. A ameaza individual ou colectiva aos superiores, compañeiros, subordinados e os seus familiares.

26. Infrinxir as disposicións sobre normas de saúde laboral, cando se produza dano, aínda que sexa leve.

27. Queda terminantemente prohibido fumar nos almacéns.

Artigo 85º.-Sancións.

As sancións máximas que se poderán impor aos que incorran en falta serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
- Traslado forzoso a distinta localidade, sen dereito a ningunha indemnización.
- Despedimento.

Artigo 86º.-Cumprimento de sancións.

Imposta a correspondente sanción, o seu cumprimento adiarase ata que gañe firmeza, excepto nos supostos de faltas moi graves.

Artigo 87º.-Prescripción.

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivese coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido, se en tales casos non se procede á imposición de sanción.

Artigo 88º.-Expedientes persoais.

Nos expedientes persoais dos empregados anotaranse as sancións por faltas graves ou moi graves que lles fosen impostas e os premios a que se fixesen acredores, podendo anotar tamén as reincidencias en faltas leves.

Como norma xeral, motivará a anulación destas anotacións o transcurso de seis meses sen reincidencia, se se tratase de faltas leves; 18 meses se se tratase de faltas graves e dous anos e medio se se tratase de faltas moi graves.

Artigo 89º.-Tramitación.

Corresponde á dirección da empresa ou persoa en quen delegue a facultade de impor sancións por faltas leves, graves ou moi graves.

Artigo 90º.-Procedemento.

En caso de comisión de faltas que non leven emparellada sanción de despedimento:

1. O procedemento deberase incoar por acordo do órgano competente en cada caso.
2. Para tal efecto, ao recibir comunicación ou denuncia sobre unha suposta infracción regulamentaria, o órgano competente ordenará a instrución do expediente e, no prazo máximo dun mes contado desde a súa iniciación, resolverá absolvendo ou sancionando o expedientado, quen, no prazo de vinte días, contados a partir da notificación da resolución, a poderá impugnar ante o xulgado do social correspondente, de conformidade co establecido nas alíneas 10 e seguintes deste artigo.
3. No mesmo acordo en que se decrete a incoación do expediente nomearase un instrutor e, se for o caso, un secretario que se lle notificará ao suxeito a expediente.
4. Se as disposicións aplicables non exixisen que naqueles concorran circunstancias especiais, o instrutor deberá ter, en todo caso, categoría igual ou superior á do presunto inculpado. Poderá ser secretario calquera empregado do centro de traballo respectivo.
5. O instrutor ordenará a práctica de cantas probas e actuacións conduzan ao esclarecemento dos feitos e a determinar as responsabilidades susceptibles de sanción. As probas terán que practicarse no prazo máximo de dez días, desde a iniciación do expediente.
6. Á vista das actuacións practicadas, formularase un prego de cargos, no que se exporán os feitos imputados.
7. O prego de cargos notificaráselles aos interesados, concedéndolles un prazo de oito días para que o poidan contestar.
8. Contestado o prego de cargos ou transcorrido o prazo para o facer, o instrutor formulará proposta de resolución, que se lles notificará aos interesados para que, no prazo de oito días, poidan alegar canto consideren conveniente na súa defensa.

9. A proposta de resolución, con todo o actuado, remitiráselle ao órgano que ordenou a incoación do expediente, para que o resolva.

10. O traballador poderá impugnar as sancións distintas ao despedimento por faltas graves e moi graves, dentro do prazo de vinte días hábiles, contados a partir da notificación da sanción, por medio da demanda ante o xulgado do social, e o xuíz, na súa sentenza, confirmaraas, revogaraas ou imporá a que considere máis adecuada á natureza da falta.

11. Será requisito previo á interposición da demanda ante o xulgado do social o intento de celebración do acto de conciliación ante o organismo de mediación correspondente. Exceptúase do dito requisito previo o procedemento en que fosen parte traballadores da empresa con cargo sindical.

12. A presentación da demanda de conciliación interromperá os prazos de caducidade de accións e proseguirase o seu cómputo a partir do día seguinte de intentada aquela ou transcorridos quince días sen que se celebre.

As faltas leves poderán ser sancionadas polo órgano competente, sen necesidade de incoar expediente ningún, cando a sanción consista en amoestación verbal ou por escrito.

Artigo 91º.-Despedimentos.

A facultade rescisoria a que se refire a alínea k do artigo 49 do Estatuto dos traballadores poderá ser exercida pola empresa de acordo coa normativa vixente nesta materia, contida no aludido estatuto e demais disposicións concordantes.

## Capítulo VIII

### Réxime sindical

Artigo 92º.-Comité de intercentros.

É o órgano de coordinación e representación dos comités de empresa, así como dos delegados de persoal de cada centro.

O comité intercentro estará formado por un máximo de 13 membros designados polos comités de centro que estean constituídos, ou se poidan constituír, de acordo coa lexislación vixente. A participación no comité intercentros débese articular sobre a base dos resultados electorais e por iso os representantes dos traballadores que fosen elixidos formando parte de listas, non presentados por un sindicato, terán dereito a formar parte do comité intercentro en pro

porción ao número de representantes que no seu conxunto obtivesen.

Reunirase, como mínimo, unha vez cada dous meses e coa dirección da empresa trimestralmente, sendo informado sobre a marcha da empresa e, en xeral, sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar os intereses dos traballadores.

Acordará no seu seo e previamente á negociación colectiva, a composición e demais cuestións formais da representación social na comisión negociadora de cada convenio colectivo.

Os membros do comité intercentro terán, ademais do número de horas individuais establecidas no convenio (40 horas), outro adicional de 10 horas que poderán ser acumulables en total, nun ou varios membros do comité, notificándollo previamente á empresa.

Os delegados de persoal dos centros onde non haxa comité de centro poderán asistir ás reunións do comité intercentro.

Os gastos de desprazamento ocasionados con motivo de reunións dos membros do comité intercentro e dos comités de centro serán por conta da empresa, podendo esta exixir o comprobante deles.

Anualmente, a empresa porá ao dispor do comité intercentro unha cantidade de 3.005,06 A (500.000 pesetas) para gastos de funcionamento e sociais.

Os membros do comité intercentro e dos comités de centro observarán sigilo profesional das materias que coñezan por razón do seu cargo. Os que a dirección da empresa sinala como reservados non poderán ser divulgados nin aínda despois de deixar de pertencer ao comité respectivo.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa aos membros do comité intercentro ou dos comités de centro poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 93º.-Comité de empresa.

O comité de empresa ou de centro de traballo, se for o caso, como órgano representativo colectivo e unitario de todos os traballadores, ten como fundamental función a defensa dos intereses dos seus representados, así como a negociación e representación dos traballadores ante a dirección da empresa, en todas aquelas cuestións derivadas do proceso produtivo. Exercerá as súas funcións de acordo coa lexislación vixente no seu momento.

Os comités de centro estarán constituídos polo número de membros que resulte de aplicar a escala referida no artigo 66.1º do Estatuto dos traballadores. As súas competencias serán as establecidas no artigo 64 do aludido texto legal.

Sen prexuízo das atribucións que lle confire a lexislación específica, o comité de empresa ou de centro de traballo, se for o caso, intervirá nas seguintes materias:

a) Publicar os textos dos convenios colectivos da empresa. Para tales efectos, terá ao seu dispor o taboleiro de anuncios existente en cada centro de traballo, no que deberá permanecer o texto do convenio ao dispor de todo traballador durante toda a súa vixencia.

b) Designar de entre os seus compoñentes os vogais representantes da sección social na comisión paritaria.

c) Coñecer as modificacións dos sistemas de traballo que a dirección da empresa estableza, dentro das facultades que as leis vixentes lle confiren.

d) Informar sobre cursos de formación profesional que a dirección da empresa programe, co fin de adecuar os coñecementos dos seus traballadores ante a crecente evolución tecnolóxica.

e) Velar porque sexan respectadas, como condición máis beneficiosa para o traballador, as percepcións, con excepción dos complementos por posto de traballo que viñera percibindo, en caso de mobilidade de persoal por necesidades organizativas da empresa.

f) Coñecer as medidas disciplinarias impostas pola empresa por faltas graves ou moi graves.

g) Ser informado, polo menos trimestralmente, sobre a situación económica da empresa, programa de produción, vendas, investimento e cadro de persoal.

O comité de empresa gozará dunha reserva de 40 horas ao mes retribuídas para o exercicio das funcións sindicais que lle corresponden. As horas non consumidas, correspondentes a membros do comité que estivesen de vacacións ou de baixa por enfermidade ou accidente, poderán ser acumuladas ás dispoñibles polos demais membros para o exercicio das funcións antes mencionadas. Será de aplicación aos delegados sindicais o establecido para os membros do comité de empresa.

Artigo 94º.-Reunións mixtas.

Con carácter mensual terán lugar reunións mixtas do comité de empresa con representantes da sección económica, co fin de promover o mellor desenvolvemento das relacións industriais dentro da empresa.

Artigo 95°.-Cota sindical.

A empresa, por petición das centrais sindicais que contan cunha afiliación de polo menos o 10% dos traballadores da empresa afiliados a elas, descontará a cota sindical correspondente do recibo de salarios, depositándoas na conta bancaria que se sinale.

Artigo 96°.-Asembleas e reunións.

A realización de asembleas de persoal axustarase ao que dispoña a lexislación vixente na materia. En todo caso, comunicaráselle á dirección da empre

sa, cunha anticipación mínima de 48 horas, a convocatoria, xuntando a orde do día. Non obstante, a empresa, de común acordo co comité, poderá pospor ou adiantar a data e hora sinaladas para a convocatoria, por motivos que, por afectaren o normal desenvolvemento da actividade da empresa, fagan aconsellable ou necesaria tal medida.

Os membros do comité de empresa ou de centro de traballo disporán dun taboleiro de anuncios en cada departamento, para publicar a información de carácter laboral ou sindical exclusivamente.

Os membros do comité de empresa gozarán da garantía consistente en que, con carácter previo a calquera medida disciplinaria na súa contra, a empresa comunique tal medida ao comité con 72 horas de anticipación.

## Capítulo IX

Saúde laboral

Sección primeira

Seguridade e saúde laboral

Prevenición de riscos laborais

Artigo 97°.-Normas básicas.

Todo o persoal desta empresa que, conforme as leis ten os beneficios correspondentes está asegurado na mutualidade de accidentes de traballo que a empresa contratase. Isto, non obstante, non o exime da obriga que ten cada traballador de observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene e de empregar os medios que a empresa poña ao seu dispor, co fin de evitar toda clase de accidentes.

A empresa conta cunha instalación de caixa de urxencias para casos de primeiros auxilios aos accidentados, dotada do material indispensable para estes fins.

Ao se producir calquera tipo de accidente, aquel traballador que se encontre máis preto da persoa accidentada, á parte de socorrela, avisará o xefe do departamento ou sección a que pertenza o lesionado, o cal de forma inmediata requirirá os servizos da caixa de primeiros auxilios, que estará a cargo da persoa ou persoas que designe o comité de seguridade e saúde, para lle prestar a primeira cura, dispoñendo a seguir o traslado do ferido á clínica da entidade aseguradora para o debido tratamento.

Todos os produtores accidentados teñen a obriga ineludible de acudir aos servizos clínicos da entidade aseguradora e de observar cantas prescricións médicas lles fosen recomendadas para a súa curación, evitando cometer calquera acto que poida atrasala.

A empresa, de acordo coas facultades que lle recoñecen as disposicións vixentes, poderá designar facultativo para prestar servizo nos casos de accidente de traballo, no suposto de que tal designación puidese considerarse conveniente.

Queda terminantemente prohibido ao persoal que se encontre dado de baixa por accidente de traballo realizar calquera clase de traballo, remunerado ou non.

## Sección segunda

### Comité de seguridade e saúde

#### Artigo 98º.-Normas básicas.

O/os comité/s de seguridade e saúde terá asignada como función básica a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde no traballo, especialmente o sinalado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Os delegados de prevención serán elixidos segundo o previsto na mencionada lei.

Eventualmente, poderán asistir outras persoas que, polo ámbito da súa competencia, deban intervir ou informar nas reunións, con voz pero sen voto.

Son funcións específicas do/s comité/s de seguridade e saúde, entre outras, as seguintes:

- a) 1. Promover a observancia das disposicións vixentes para a prevención dos riscos profesionais.
2. Informar sobre o contido das normas de prevención de riscos que deban figurar nas normas de réxime interior da empresa.
3. Realizar visitas tanto aos lugares de traballo coma aos servizos e dependencias establecidos para os traballadores da empresa, para coñeceren as condicións relativas á orde, limpeza, ambiente, instalacións, máquinas, ferramentas e procesos laborais, e constatar os riscos que poidan afectar a vida ou saúde dos traballadores e informar dos defectos e perigos que advirtan á dirección da empresa, á que propondrá, se for o caso, a adopción das medidas preventivas necesarias e calquera outra que considere oportuna.
4. Pedir a práctica de recoñecementos médicos aos traballadores da empresa, conforme o disposto nas disposicións vixentes.
5. Velar pola eficaz organización da loita contra incendios no seo da empresa.
6. Coñecer as investigacións realizadas polos técnicos da empresa sobre os accidentes de traballo e enfermidades profesionais que nela se produzan.
7. Investigar as causas dos accidentes e das enfermidades profesionais producidas na empresa, co obxecto de evitar uns e outras e, nos casos graves e especiais, practicar as informacións correspondentes, os resultados das cales dará a coñecer ao director da empresa, ao comité ou comités respectivos e á Inspección Provincial de Traballo.
8. Coidar de que todos os traballadores reciban unha información adecuada en materias de seguridade e saúde e fomentar a colaboración deles na práctica e observancia das medidas preventivas dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
9. Cooperar na realización e desenvolvemento de programas e campañas de seguridade e saúde do traballo na empresa, de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais, e ponderar os resultados obtidos en cada caso.
10. Promover o ensino, divulgación e propaganda da seguridade e hixiene, mediante cursos e conferencias para o persoal da empresa, ben directamente ou a través de institucións oficiais ou sindicais especializadas; a colocación de carteis e avisos de seguridade e a realización de concursos sobre temas e cuestións relativas á dita orde de materias.

11. Propor a concesión de recompensas ao persoal que se distinga polo seu comportamento, suxestións ou intervención en actos meritorios, así como a imposición de sancións a quen incumpra normas e instrucións sobre seguridade e saúde de obrigada observancia no seo da empresa.

b) O comité reunirse, polo menos, bimensualmente e sempre que o convoque o seu presidente, por libre iniciativa ou por pedimento formulado de tres ou máis dos seus compoñentes.

Na convocatoria fixarase a orde dos asuntos que se vaian tratar na reunión.

Todos os comités, por cada reunión que teña lugar, expedirán a acta correspondente, da que remitirán unha copia ao comité de empresa.

c) Cada seis meses, baixo a presidencia do director da empresa, reunirse o comité de seguridade e saúde cos técnicos, médicos e mandos intermedios dela. Nesta reunión farase un exame do conxunto dos casos de accidentes e enfermidades profesionais ocorridos no semestre anterior, así como dos datos técnicos correspondentes a uns e outras das medidas de prevención adoptadas, dos resultados obtidos e, se é o caso, da asistencia prestada polos servizos sanitarios da empresa. Igualmente, deliberarase sobre as distintas cuestións de seguridade e saúde propostas polos asistentes á reunión, da que se expedirá a acta correspondente.

d) Os membros do/os comité/s de seguridade e saúde terán dereito a un crédito horario igual ao dos membros do comité de empresa.

A composición do comité será a determinada pola Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Sección terceira

Servizo médico

Artigo 99º.-Funcións.

Sen prexuízo das funcións que competen ao comité de seguridade e saúde, o servizo médico da empresa levará un control das baixas por enfermidade ou

accidente e verificará os seguintes recoñecementos sanitarios do persoal:

a) De ingreso: antes de se incorporar ao traballo.

b) Periódicos: anualmente a todo o persoal; semestralmente, sempre que o posto de traballo imponha esta precaución.

c) De reincorporación: cando o traballador volva dado de alta, tras unha ausencia por enfermidade ou accidente superior a trinta días.

d) Por petición propia.

e) Por petición do xefe de departamento.

Calquera traballador pode acudir ao servizo médico para orientación en problemas relacionados coa saúde propia ou da familia ao seu cargo. Isto non o autoriza para interromper o seu traballo, se non é con permiso do seu xefe inmediato.

Sección cuarta

Normas de seguridade

Artigo 100º.-Educación e adestramento.

O comité de seguridade e saúde da empresa organizará periodicamente cursos de ensino e adestramento nas prácticas de prevención de accidentes.

Artigo 101º.-Ventilación e calefacción.

A ventilación dos distintos locais da empresa é boa, natural ou artificial, de forma que permite garantir que en ningún caso exista anhídrido carbónico en proporción superior a 8/10.000 en xeral. A ventilación natural lévase a efecto por montantes, sen que isto produza correntes prexudiciais, dada a

súa situación. A artificial lévase a cabo mediante ventiladores e dispositivos de aire acondicionado localizados en sitios adecuados nas diferentes dependencias da empresa.

A calefacción está instalada nos departamentos onde se considera necesaria.

Artigo 102°.-Disolventes.

Tendo en conta que os depósitos de disolventes teñen a consideración de lugares que ofrecen especial perigo de incendio, queda terminantemente prohibido fumar en canto se estean a manipular tintas e disolventes inflamables, tales como benzol, xilol, gasolina, petróleo, etc., e botar mistos e cabichas ao chan fóra dos recipientes, aínda que estean apagados; o que será recordado mediante carteis e rigorosamente sancionada a súa desobediencia, apreciándose esta contravención como falta moi grave.

Os superiores quedan obrigados a que os seus locais e instrumentos de traballo estean en perfecto estado de limpeza e conservación, así como a exixirlle ao persoal ás súas ordes que se presente debidamente aseado.

Artigo 103°.-Prevención de accidentes.

Como norma xeral, para previr posibles accidentes, prohíbese:

- a) Servirse de máquinas, ferramentas ou utensilios de traballo sen estar autorizado.
- b) Traballar en máquina ou próximo a transmisións con roupas voantes ou mal suxeitas.
- c) Asir as correas en marcha ou situarse nos planos de rotación de elementos que xiran a gran velocidade.
- d) Limpar ou engraxar máquinas en movemento.
- e) Pór en marcha calquera mecanismo sen tomar previamente as precaucións necesarias.
- f) Retirar das máquinas os elementos de protección, salvo cando estean paradas e sexa preciso para proceder á súa limpeza ou reparación.
- g) Reparar ou cambiar pezas das máquinas, salvo cando se encontren en repouso ou aseguradas de arrincadas accidentais.
- h) Permanecer durante as horas de descanso xunto aos fornos, caldeiras, focos de calor, depósitos, motores, máquinas, transmisións e, en xeral, calquera lugar que ofrezca perigo.
- i) Retirar das máquinas os elementos de protección, salvo cando estean paradas e sexa necesario para proceder á súa limpeza ou reparación.
- j) Empregar dispositivos de lume libre en locais onde poden resultar perigosos.
- k) Levar calzado inadecuado, salvo nos casos de prescripción facultativa.
- l) Todos cantos actos de lixeireza ou imprudencia poidan ocasionar danos a quen os realice, a outros produtores e ás instalacións.

As transgresións destas prohibicións serán consideradas, segundo a súa entidade, circunstancias e efectos que produzan, como faltas graves ou moi graves.

Toda a maquinaria está dotada de dispositivos de seguridade, sendo obriga ineludible dos traballadores utilízalos.

En todas as dependencias da empresa encóntanse instalados equipos de extinción de incendios.

Nas máquinas de impresión de gran velocidade que utilicen tintas a base de disolventes inflamables (benzol, xilol, gasolina, etc.) dispórase de tomas de terra adecuadas para recoller as descargas

electrostáticas que se producen entre o papel e os seus órganos, así como depósitos de recolla de tinta para poder baleirar rapidamente os tinteiros en caso de incendio.

Nas proximidades destas máquinas, dispórase de extintores adecuados para poder atacar inmediatamente calquera lume que se produza, quedando terminantemente prohibido fumar nas súas inmediacións.

Os obreiros que traballan nas máquinas de gran velocidade deberán levar roupa cinxida (con panos axustados), prescindindo en absoluto do uso de gravata ou calquera peza de roupa solta.

Queda prohibido empregar mulleres e homes menores de dezaioito anos nos traballos en que se empreguen ou manipulen chumbo, anilinas, xilol, benzol e demais disolventes.

#### Sección quinta

##### Hixiene

##### Artigo 104º.-Normas básicas.

Todo operario que vaia ser empregado en traballos ou manipulacións con anilinas, benzol, xilol e demais disolventes deberá ser sometido ao correspondente recoñecemento médico e o resultado deste decidirá ou non a admisión ou prestación do traballo.

Todo o persoal da empresa será sometido a recoñecemento médico polo menos unha vez ao ano.

Diariamente, todas as dependencias desta empresa serán sometidas, con toda pulcritude, a unha limpeza de varredura e frega, polo persoal idóneo para estes fins, ventilándoas por medio de aireación por aberturas de ocos en ventás e montantes de portas, empregándose desinfectantes concentrados.

Para atender os servizos hixiénicos do persoal desta entidade, instaláronse nos departamentos de administración, redacción e departamento técnico os elementos necesarios.

Para o servizo do persoal, cóntase con duchas de auga fría e quente, facilitándose xabón gratuitamente.

O persoal dos distintos departamentos disporá dos elementos necesarios en cada dependencia para gardar as distintas pezas de roupa exteriores.

Todo o persoal desta empresa está obrigado rigorosamente a coidar o seu aseo persoal con toda pulcritude, a utilizar a roupa de traballo e a ir calzado e vestido decorosamente.

Ao persoal que interveña na manipulación de tintas, disolventes, ácidos e demais substancias perigosas subministránselle dous pares de luvas protectoras ao ano, un cada seis meses. Ao recibir un par novo, o empregado entregará o par máis deteriorado polo uso.

Roupa de traballo. A empresa facilitaralles gratuitamente aos seus produtores, unha vez ao ano, dúas pezas de roupa de traballo das características que mellor respondan ás necesidades do persoal de que se trate e do traballo que deba realizar. As ditas pezas deberán ser de algodón, en razón dunha mellor hixiene e lavado. Así mesmo, a empresa proverá de calzado de seguridade os traballadores que o soliciten.

A conservación e aseo das ditas pezas, durante todo o ano, e a súa renovación antes de se cumprir tal prazo, se fose o caso, serán por conta dos produtores, os cales estarán obrigados a vestilas durante as horas de traballo e non o poderán facer fóra del.

A forma e características desta roupa, así como os anagramas que deben exhibir e a restante regulación do seu uso serán as que para cada caso sinala a empresa.

#### Disposicións adicionais

Primeira.-As estipulacións deste convenio en canto se refiren a condicións económicas, dereitos e obrigas contidas nel revogan e substitúen cantas normas e compromisos en tales materias se estableceran, sen prexuízo das condicións máis beneficiosas de carácter individual ou colectivo recoñecidas pola empresa e todas aquelas emanadas de resolucións xudiciais que afecten os traballadores individual ou colectivamente.

No non previsto ou regulado neste convenio serán de aplicación as que sobre a materia respectiva veñan establecidas na lexislación vixente en cada momento.

Segunda.-Quedan derogadas a Regulamentación de réxime interior da empresa do 30 de maio de 1972 e cantas normas e pactos se opoñan ao disposto neste convenio colectivo, sen prexuízo do disposto no artigo 28º.

Estas normas serán de aplicación a todo o persoal de La Voz de Galicia, S.A. que non estea comprendido nas exclusións sinaladas no artigo 4º.

Será obrigatorio para todo o persoal da empresa coñecer e cumprir exactamente as normas establecidas neste texto, estando encargados de exixir o seu cumprimento os xefes de departamento e mandos intermedios na esfera que a cada un corresponda. A empresa entregarlle a cada traballador un exemplar do texto íntegro do convenio colectivo.

Terceira.-O persoal fixo do cadro de La Voz de Galicia, S.A. o 31 de decembro de 1996 integrárase, para efectos de categoría e cualificación profesional, no nivel I da súa categoría actual especificada nos anexos.

#### Cuarta.

1. Para efectos do disposto no artigo 12º deste convenio colectivo, fíxase a composición da comisión paritaria na seguinte forma:

Presidente: José Gabriel González Arias.

Sección empresarial:

-Amalia Saavedra Ramos.

-Santiago Pérez Otero.

-Luis M<sup>a</sup> González de la Huebra Díaz.

Sección traballadores:

-Cristina Viu Gomila.

-Soledad Antón García.

-Xan Carlos Agra Barrós.

2. A sede da comisión paritaria fíxase no centro de traballo que a empresa ten en Sabón.

#### Disposición transitoria

Non obstante o disposto nos artigos 62º e 76º deste convenio, para 2004 e 2005 manteranse as actuais condicións nas ditas materias.

<b>Ano 2004</b>	<b>Ano 2004</b>	<b>Ano 2004</b>	<b>Ano 2004</b>	<b>Ano 2004</b>
Categoría	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV

-Complemento preferencia ptas./mes				
Xefe sección taller	26,57	21,25	17,27	15,94
Corrector	15,96	12,77	10,37	9,58
-Complemento dominical (ptas./domingo) persoal ingresado antes do 1-1-1987				
Redactor xefe	359,67			
Xefe sección redacción	221,89			
Redactor	179,92			
Xefe sección sis. aplic.	179,92			
Técnico sistemas	179,92			
Técnico aplicacións	179,92			
Xefe equipo informática	179,92			
Xefe de máquinas	179,92			
Xefe sección administración	161,94			
Xefe negociado administración	143,93			
Oficial 1ª administración	143,93			
Oficial 2ª administración	143,93			

Rexente	221,89			
Xefe sección talleres	161,94			
Oficial 1ª compos., reproduc., impres.	143,93			
Oficial 2ª compos., reproduc., impres.	143,93			
Oficial 3ª compos., reproduc., impres.	143,93			
Oficial 1ª reparación e montaxe	143,93			
Oficial 2ª reparación e montaxe	143,93			
Oficial 3ª reparación e montaxe	143,93			
Oficial 1ª manipulado	143,93			
Oficial 2ª manipulado	143,93			
Oficial 3ª manipulado	143,93			
Oficial 3ª (1/2 xornada)	71,97			
Oficial 1ª oficios auxiliares	143,93			
Oficial 2ª oficios auxiliares	143,93			
Oficial 3ª oficios auxiliares	143,93			

Repartición (1/2 xornada)	71,97			
-Complemento condutores				
Ofic. 1ª servizos auxiliares	344,87	344,87	344,87	344,87
-Complemento titulación				
Xornalistas titulados	131,92	105,53	85,75	79,15
-Complemento de rotativa	4,90	3,92	3,18	2,94