

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
Servizo de Relacións Laborais
CONVENIO FARO DE VIGO, S.A.

Código de Convenio número 36000642011983

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa Faro de Vigo SAU suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo Comité de empresa en data 22.11.2011.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23.01.2012.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Deposito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial:

A C O R D A

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE "FARO DE VIGO, S. A. U."
Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2011 Y 2012**

ARTÍCULO 1º—AMBITO TERRITORIAL

El ámbito de aplicación del presente Convenio es el de la Empresa y por ello afecta únicamente a los centros de trabajo de "Faro de Vigo, S. A.U."

ARTÍCULO 2º—ÁMBITO PERSONAL

El Convenio afecta a la totalidad del personal que preste servicios mediante contrato laboral en la Empresa, tanto si realiza una función técnica o administrativa como si sólo presta un esfuerzo físico o de atención. El personal de cualquier categoría que en lo sucesivo entre a prestar servicios en la Empresa, mediante relación laboral, quedará sometido a este Convenio.

ARTÍCULO 3º—VIGENCIA Y DURACIÓN

Las normas de este Convenio tendrán vigencia desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante los efectos económicos comenzarán desde primero de enero de 2011.

ARTÍCULO 4º—DENUNCIA DEL CONVENIO

Extinguido el período de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, perdiendo vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo, salvo si alguna de las partes que lo suscribieran lo denunciase con una antelación de tres meses a la expiración de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas, excepto el presente convenio cuya denuncia será automática a 31 de diciembre de 2012. El convenio seguirá vigente mientras no entre en vigor el siguiente.

ARTÍCULO 5º—VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

De conformidad con lo establecido en el artículo 85 d) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria para la vigilancia y cumplimiento de este Convenio, que estará integrada por tres representantes designados por la Empresa y tres trabajadores designados por el Comité.

En los supuestos de que se inicien negociaciones para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo conforme al Art. 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el Art. 82.3, las partes negociadoras se someterán a la Comisión Paritaria para que en el plazo de 7 días tomen una decisión al respecto y en caso de desacuerdo igualmente las partes se someterán al procedimiento de Laudo Arbitral establecido por el Consello Gallego de Relaciones Laborais.

ARTÍCULO 6º—RÉGIMEN DE TRABAJO

Es facultad exclusiva de la Empresa cuanto se refiere a la organización práctica del trabajo en la misma. Por consiguiente, a la Empresa corresponde la distribución del personal, conforme a su categoría profesional y al cambio de sus labores, cuando por causas justificadas así lo aconseje el interés de la propia Empresa.

Igualmente será facultad de la Empresa modificar los horarios de todos y cada uno de los trabajadores por conveniencia del servicio, previo informe al Comité de Empresa. De existir disparidad de criterios se someterá a la aprobación de la jurisdicción competente.

La jornada de trabajo en la empresa es la señalada en el artículo 71 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, con el criterio semanal del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 7º—CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Según la permanencia al servicio de la Empresa y función desempeñada, será clasificado el personal que preste su actividad en ella. Se clasificará en fijo y a tiempo parcial o celebrando contratos de duración determinada.

Personal fijo: es aquel que precisa de modo permanente para realizar trabajos de tal carácter.

Personal contratado a tiempo parcial o con contratos de duración determinada: son los definidos y a que se refieren los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las disposiciones vigentes de concordancia.

ARTÍCULO 8º—ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Las partes que intervienen en este Convenio, Empresa y trabajadores, determinan de común acuerdo que la productividad, tanto de la mano de obra como la de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

ARTÍCULO 9º—RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Para el año 2011 se abonará una paga única (no consolidable) consistente en el 3% sobre todos los conceptos salariales cobrados en el año, excepto complemento por gastos, colaboraciones y plus de transporte y tiempo.

Para el año 2012, se aplicará un incremento del 1,5% sobre todos los conceptos salariales, quedando excluidos los siguientes conceptos: complemento por gastos, plus tiempo, colaboraciones literarias y gráficas, complemento funcional dominical, plus especial absorbible, complemento exceso recorrido, comisiones por publicidad y suscripciones. Si el incremento aplicado fuese menor al IPC resultante a final de año, se incrementará hasta igualarlo hasta un máximo del 3%.

ARTÍCULO 10º—PLUS DE NOCTURNIDAD

Se reconoce la nocturnidad para aquellos trabajadores que de un modo continuo o periódico prorroguen su jornada más allá de las 22 h. de lunes a sábado de la siguiente manera:

El horario nocturno comienza de 22 h. a 6 h. de la mañana.

La primera hora de 22 h. a 23 h. no devengará percepción alguna, a partir de las 23.01 h. sí lo hará.

Quienes trabajen más de 1 hora y menos de 3 h., se devengará el 20% del salario ordinario día sobre las horas trabajadas.

Quienes trabajen más de 3 horas diarias en el mes habitualmente (11 días o más en el mes), verán incrementada su retribución en el 20% de su salario ordinario mensual. En este caso, dicho plus se percibirá en el periodo vacacional en la misma cantidad que la acreditada en el mes anterior al vacacional.

El cálculo del salario ordinario comprenderá los siguientes conceptos salariales si el trabajador los tuviese acreditados: salario base, antigüedad, nuevo convenio y convenios anteriores.

No se devengará nocturnidad para Redactores Jefe y Subdirectores, así como para el personal de informática con categoría de Jefe De Sección o superior y para el personal de reparto, si ya incluye la disponibilidad para prestar servicios en horario nocturno, lo cual es inherente a dichos puestos.

La nocturnidad no será consolidable y en función de las necesidades del trabajo y organización de la producción, se podrán variar los turnos de trabajo para cada trabajador por orden del director o en su caso redactor jefe o jefe de sección.

La nocturnidad se devengará solo en la paga extraordinaria de beneficios.

La empresa establecerá el mecanismo de control y supervisión necesario para calcular el devengo de las horas nocturnas.

ARTÍCULO 11º—PERMISOS

En el caso de parientes de primer grado, se concede un permiso por enfermedad grave o fallecimiento de cuatro días, ampliable a seis sí se necesita hacer un desplazamiento fuera de la provincia.

En el supuesto de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se establece por un período de tres días, ampliable a cinco en el mismo supuesto anterior.

Con relación a los parientes de tercer grado, en caso de fallecimiento, se concede un día de permiso, ampliable a dos en caso de desplazamiento superior a 150 km.

Asimismo, la ausencia prevista por causa de traslado de domicilio se establece en dos días.

El trabajador tiene derecho a dos días de “asuntos propios”, que deberá ser solicitado previamente.

ARTÍCULO 12º – VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio, disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales ininterrumpidos, de acuerdo con el artículo 63 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y, precisamente, entre los meses de mayo a octubre, ambos incluidos. La Empresa incrementará este período de vacaciones en tantos días laborables (a disfrutar separadamente de los 30 reglamentarios) como fiestas abonables y no recuperables haya trabajado el trabajador.

Al personal de Administración se le garantiza el disfrute de 22 días laborables, dentro de su período vacacional.

La Empresa y los trabajadores convienen en que el período de disfrute de las vacaciones se acordará por secciones; en caso de no llegarse a un acuerdo entre los trabajadores, se acudirá a solicitar resolución de la jurisdicción competente. Igualmente el calendario de vacaciones de la Empresa deberá quedar fijado antes del 31 de marzo de cada año.

Asimismo se concede, para el año 2011, una Bolsa en la fecha de comienzo de sus vacaciones reglamentarias, que será de 1.119,12 (mil ciento diecinueve con doce) euros brutos y de 1.135,91 (mil ciento treinta y cinco con noventa y uno) euros brutos en el año 2012, para el personal que realiza una jornada de 6 horas. Y de 371,70 (trescientos setenta y uno con setenta) euros brutos en el año 2011 y de 378,64 (trescientos setenta y ocho con sesenta y cuatro) en el año 2012, para el personal que realiza una jornada de dos horas.

ARTÍCULO 13º – PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se estará en lo dispuesto en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

La Empresa abonará a los trabajadores una paga extraordinaria, por importe de una mensualidad, cada diez años, a partir del momento en que cumplan veinte años de antigüedad en la Empresa, es decir cuando cumplan 20, 30, 40, etc. años de antigüedad.

ARTÍCULO 14º – PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Se abonarán según lo establecido en el artículo 65 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

ARTÍCULO 15º – COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, el personal percibirá una cantidad complementaria (consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que percibe en activo y las percepciones que le corresponden de la Seguridad Social).

Cuando un trabajador permanezca más de dos meses de baja, ésta será cubierta con un contrato de sustitución.

ARTÍCULO 16º – AYUDAS POR FALLECIMIENTO

Por causa de fallecimiento del trabajador, cónyuge o hijos que convivan a sus expensas, la Empresa satisfará a sus herederos legales la cantidad equivalente a tres mensualidades netas, sirviendo de base para el cálculo de esta ayuda la última mensualidad pagada.

Cuando fallezca el trabajador, cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos, se condonará el total de la esquila publicada y de la de gracias, en el tamaño habitual de tres columnas. Estas dos esquelas serán también condonadas a los jubilados y sus cónyuges.

En los mismos casos la esquila del primer aniversario será gratuita. En el caso de familiares de segundo grado, se bonificará con el 50%.

ARTÍCULO 17º—JUBILACIÓN FORZOSA Y PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE JUBILACIÓN

1.—La jubilación será obligatoria a los 65 años para el personal afectado por este Convenio, siempre y cuando el trabajador reúna un período mínimo de cotización que le permita alcanzar el 80% de la base reguladora y sea requerido por la Empresa a tal fin. Por cada jubilación forzosa, la Empresa se obliga a formalizar un contrato indefinido de cualquier categoría, en los seis meses precedentes o posteriores a la fecha de la jubilación forzosa

La obligatoriedad de la jubilación se mantendrá a los 65 años hasta el momento en que se establezca lo contrario por disposición legal.

2.—Reconocimiento: El personal que haya ingresado en la Empresa con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo para 1995, tendrá derecho al reconocimiento de una pensión complementaria y con cargo a la Empresa, si en el momento de obtener la pensión de jubilación del Régimen de la Seguridad Social, tiene 64 años de edad y 20 años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

3.—Requerimiento de jubilación: El personal con 64 años y 34 años de servicio, podrá ser requerido por la Dirección de la Empresa para que solicite la jubilación. Si el trabajador se negara a aceptar el requerimiento de jubilación que la Dirección de la Empresa le formule, perderá los beneficios de este complemento.

La Empresa queda facultada para jubilar con la pensión máxima complementaria de jubilación al personal con 64 años de edad, sin que reúna ningún otro requisito. En éste último caso, el acuerdo de la Dirección de la Empresa será comunicado al Comité de Empresa en pleno y este podrá solicitar su revisión de la Dirección.

4.—Cuantía: La cuantía de la pensión complementaria de jubilación de cada trabajador que acredite este derecho, será igual al importe de la diferencia entre el resultado de aplicar el porcentaje de pensión que le corresponda, según años de servicio a la Empresa, al total de los percibos líquidos por todos los conceptos (excepto las horas extraordinarias y el complemento funcional dominical) y las prestaciones que por este concepto le sean reconocidas en la Seguridad Social, por aplicación de la Ley de Pensiones, de 31 de julio de 1985 y Real Decreto nº 1799/85, de 2 de octubre, que la desarrolla.

Los porcentajes de pensión, según los años de servicio, son los siguientes:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE
20	80,00%
21	81,42%
22	82,84%
23	84,26%
24	85,68%
25	87,10%
26	88,52%
27	89,94%
28	91,36%
29	92,78%
30	94,20%
31	95,62%
32	97,04%
33	98,46%
34	100,00%

No son aplicables, por tanto, los beneficios aquí establecidos para el personal que haya ingresado en la Empresa con posterioridad a la firma del Convenio Colectivo de 1995.

ARTÍCULO 18º—TRANSPORTE

Durante el año 2011 los importes que los trabajadores vienen percibiendo por día de asistencia al trabajo y por este concepto, ascenderán a de 3,95 y 1,95 euros respectivamente. Durante el 2012 dichos importes serán de 3,95 y 2,50 euros por día de asistencia.

La cantidad de 2,20 euros que el personal de reparto venía obteniendo por cada día que acuda al trabajo y en concepto de complemento de desplazamiento, asciende a 2,50 euros en el año 2012.

ARTÍCULO 19º—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas todas las condiciones establecidas que sean más beneficiosas para el trabajador.

ARTÍCULO 20º—COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las mejoras económicas que establece este convenio serán absorbidas y compensadas en cómputo anual por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente, con cualesquiera mejora de cualquier clase y género que fuera incluida, toda clase de primas, incentivos, pluses, gratificaciones, horas extraordinarias y percepciones análogas establecidas o que voluntariamente se hubieran pactado en este convenio colectivo, contrato individual de trabajo o costumbre.

Queda expresado, acordado y convenido, que las mejoras de toda índole que, en el futuro sean concedidas por disposición legal, serán solamente aplicables en el caso de que sean superiores a las contenidas en este convenio y sólo en lo que exceda; o sea, serán absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta el exceso.

Ambas partes convienen en que las normas de este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible.

ARTÍCULO 21º—EL SALARIO BASE

De las categorías profesionales establecidas en el Artículo 53 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, vigente, aprobado por Orden de 9 de diciembre de 1976 (rectificada), queda sustituido por los que se relacionan en las siguientes tablas correspondientes a los años 2011 y 2012 (en este último, ya aplicado el incremento del 1,5%):

CATEGORÍAS	2011	2012
Técnicos	Mensual 2011	Mensual 2012
Técnico Titulado de Grado Superior	1.595,12	1.619,04
Técnico Titulado de Grado Medio	1.045,91	1.061,60
Técnico no titulado	943,32	957,47
Dibujante proyectista	895,03	908,46
Radiotelegrafista	951,36	965,63
Radiotelefonista	817,67	829,94
Redacción	Mensual 2011	Mensual 2012
Subdirector	1.595,12	1.619,04
Redactor Jefe	1.432,58	1.454,06
Redactor Jefe de Sección	1.301,57	1.321,09
Redactor	1.132,43	1.149,42
Ayudante de Primera	1.031,84	1.047,32
Ayudante Preferente	935,29	949,31
Locutor	935,29	949,31
Ayudante	846,74	859,45



CATEGORÍAS	2011	2012
Discjockey	846,74	859,45
Diseño Gráfico - Jefe de Sección	1.301,57	1.321,09
Diseño Gráfico - Oficial Primera	1.132,43	1.149,42
Diseño Gráfico - Oficial Segunda	1.031,84	1.047,32
Imagen - Jefe de Sección	1.301,57	1.321,09
Imagen - Oficial Primera	893,98	907,38
Imagen - Oficial Segunda	868,55	881,58
Fotografía – Jefe de Sección	1.301,57	1.321,09
Fotógrafo	1.089,34	1.105,68
Ayudante de Fotógrafo	846,74	859,45
Documentación – Jefe de Sección	1.301,57	1.321,09
Documentalista	1.031,84	1.047,32
Documentación-Ayudante Preferente	947,43	961,64
Documentación-Ayudante	846,74	859,45
Administración	Mensual 2011	Mensual 2012
Jefe de Sección	1.132,43	1.149,42
Jefe de Negociado	1.031,84	1.047,32
Oficial Primera	937,62	951,69
Oficial Segunda	868,55	881,58
Auxiliar	801,48	813,51
Aspirante (16-18 años)	801,48	813,51
Jefe de Equipo e Informática	1.132,43	1.149,42
Jefe de Máquinas	1.031,84	1.047,32
Servicios Auxiliares	Mensual 2011	Mensual 2012
Telefonista	801,48	813,51
Encargado de Almacén	935,29	949,31
Almacenero	801,48	813,51
Cobrador-pagador	801,48	813,51
Agente de Ventas (Ag. Informativas)	801,48	813,51
Personal Subalterno	801,48	813,51
Conserje	801,48	813,51
Portero	801,48	813,51
Ordenanza	801,48	813,51
Ciclistas y motoristas	801,48	813,51
Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados	801,48	813,51
Pesador basculero	801,48	813,51
Mozo	801,48	813,51
Personal de limpieza	801,48	813,51
OPERARIOS		
Oficios Propios	Diario 2011	Diario 2012
Jefe de Taller (Regente)	38,06	38,63
Jefe de Sección	35,02	35,55
Jefe de Equipo	31,41	31,88
Corrector	30,53	30,98
Atendedor	27,18	27,59
Composición, Reprod. e Impresión	Diario 2011	Diario 2012
Oficial Primera	29,41	29,85
Oficial Segunda	27,18	27,59
Oficial Tercera	26,70	27,10

CATEGORÍAS	2011	2012
Reparación y Montaje	Diario 2011	Diario 2012
Oficial Primera	29,41	29,85
Oficial Segunda	27,18	27,59
Oficial Tercera	26,70	27,10
Manipulado	Diario 2011	Diario 2012
Oficial Primera	27,18	27,59
Oficial Segunda	27,18	27,59
Oficial Tercera	26,70	27,10
Embuchadores mayores de 18 años	26,70	27,10
Especialistas	26,70	27,10
Oficios Auxiliares	Diario 2011	Diario 2012
Oficial Primera	27,18	27,59
Oficial Segunda	26,70	27,10
Oficial Tercera	26,70	27,10
Aprendizaje	Diario 2011	Diario 2012
Aprendiz de tercer año (con 18 años)	26,70	27,10
Aprendiz de segundo año (con 18 años)	26,70	27,10
Aprendiz de primer año (con 18 años)	26,70	27,10
Peones	26,70	27,10
Distribución	Diario 2011	Diario 2012
Jefe de ventas	27,18	27,59
Ayudante	26,70	27,10
Atador	26,70	27,10
Distribuidor	26,70	27,10
Vendedor a jornal	26,70	27,10
Reparto	Diario 2011	Diario 2012
Repartidor (dos horas)	8,90	9,03

Los Linotipistas, Teclistas, Perforistas Preferentes y Correctores, percibirán 0,18 más diarios sobre sus respectivas retribuciones de la Tabla de Salarios.

Los Periodistas percibirán además, una asignación mensual, denominada "Plus Artículo 48", de 56,40 euros en el 2011 y de 57,25 euros en el 2012

El sueldo base de los Subdirectores, Redactores Jefes, Jefes de Sección y Redactores que presten servicios en Régimen de Libre Disposición, se incrementará en un 35%, como mínimo, del señalado en la Tabla.

ARTÍCULO 22º—REVISIÓN DE CATEGORÍAS

Se regulará según lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, sobre movilidad funcional.

ARTÍCULO 23º—HORAS EXTRAORDINARIAS

De conformidad con la Orden de 1º de marzo de 1983, sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias, y a los efectos de lo dispuesto en el Artículo 7º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero y Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de marzo, la Empresa y sus trabajadores, representados por el Comité que interviene en la negociación de este convenio, pactan:

A) Se entenderá por horas extraordinarias, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de prensa, esto es:

- Las necesarias en las distintas secciones del periódico para lograr todos los días de publicación la composición, confección, reproducción, impresión, cierre y distribución de los ejemplares que componen la tirada, tanto en la ordinaria como en las ediciones especiales, números extraordinarios y suplementos.
- Las necesarias por ausencias imprevistas de enfermedad o accidente de trabajo.
- Las necesarias por cambios de turno, implantación tecnológica, adiestramiento, perfeccionamiento de los trabajadores y adaptación a las nuevas técnicas de trabajo en prensa.
- Las necesarias para trabajos extraordinarios de reparación, montaje y limpieza de maquinaria de nueva adquisición.
- Y, cualesquiera otras de naturaleza análoga, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

B) Las representaciones empresariales y del comité aceptan el contenido y se comprometen a la observación de la Orden de primero de marzo de 1983, aludida anteriormente.

ARTÍCULO 24º – DISFRUTE DEL EJEMPLAR GRATUITO

Los trabajadores seguirán disfrutando del ejemplar gratuito después de su jubilación y, en caso de fallecimiento del trabajador, lo disfrutará el cónyuge sobreviviente.

ARTÍCULO 25º – SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Los trabajadores de "Faro de Vigo, S. A.", mientras permanezcan en la plantilla de la empresa, en situación activa, quedarán acogidos a un seguro colectivo de vida que cubrirá el riesgo de muerte por causas naturales o de accidente y de invalidez, por importe de 18.000 (dieciocho mil) euros.

ARTÍCULO 26º – COMPLEMENTO FUNCIONAL DOMINICAL

Las cantidades cobradas por este concepto, no sufrirán ningún tipo de incremento en los años 2011 y 2012.

ARTÍCULO 27º – NÓMINAS

Los trabajadores de "Faro de Vigo, Sociedad Anónima" ratifican su conformidad al formato de nómina que actualmente se está utilizando.

ARTÍCULO 28º – VESTUARIO Y UTENSILIOS PERSONAL DE REPARTO

Una vez al año, el personal de reparto, percibirá:

- Dos mandilones o pantalones
- Un carro de cuatro ruedas, previa solicitud a la Empresa de un vale de compra de un establecimiento comercial por el valor del mismo, según la última factura de compra de carros.
- Calzado: En verano e invierno, previa presentación de factura.
- Chubasquero: uno cada cuatro años.

ARTÍCULO 29º – COMPLEMENTO Y COMISIÓN DE COBRO PARA EL PERSONAL DE REPARTO

El porcentaje de comisión de cobro se mantiene en un 8%, el cual se incluirá en nómina.

Dicho personal tendrá, en el año 2011 un Complemento de Distribución de 371,70 (trescientos setenta y uno con setenta) y en el año 2012 de 377,28 (trescientos setenta y siete con veintiocho) euros brutos por persona, a abonar en el mes de septiembre.

ARTÍCULO 30º—AYUDA PARA EL CUIDADO DE LA VISIÓN

Una sola vez al año y previa presentación de la factura emitida por la óptica, se abonará el 50% del coste de cristales o lentillas y hasta un importe máximo de 150 (ciento cincuenta) euros por persona en el 2012, ampliando la ayuda también a operaciones oftalmológicas.

ARTÍCULO 31º—AYUDA POR HIJO

Ayuda por nacimiento de hijo:

- Para los trabajadores que tengan un hijo, se establece una ayuda de 312,16 (trescientos doce con dieciséis) euros en el 2011 y 316,85 (trescientos dieciséis con ochenta y cinco) euros en el 2012, en el momento en que se produzca el nacimiento.

Esta ayuda se establece por hijo, no pudiendo ser beneficiarios los dos progenitores.

Ayuda por hijo:

- Para los trabajadores con hijos desde uno y hasta los tres (3) años, se establece una ayuda de 156,09 (ciento cincuenta y seis con nueve) euros en el año 2011 y de 158,44 (ciento cincuenta y ocho con cuarenta y cuatro) euros en el año 2012, que se abonará en el mes de septiembre.

Para los trabajadores con hijos en edad escolar (de 3 a 17), es decir, desde su ingreso en Educación Infantil y hasta 2º de Bachillerato, se establece una ayuda de 156,09 (ciento cincuenta y seis con nueve) euros en el año 2011 y de 158,44 (ciento cincuenta y ocho con cuarenta y cuatro) euros en el año 2012, que se abonará en el mes de septiembre, previa aportación del certificado del Colegio correspondiente.

ARTÍCULO 32º—DESCANSOS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos fijados en el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno central, las comunidades autónomas y los ayuntamientos. Para el personal adscrito a la Redacción, en compensación por trabajar los festivos, la norma de descanso será la siguiente:

Diecisiete días de descanso correspondientes a la disponibilidad para trabajar los festivos que hay a lo largo del año, acumulables para todo el personal de Redacción. Dichos descansos se tomarán cuatrimestralmente y en turnos de 3, 5 ó 6 días, no acumulables al período vacacional, siempre que las condiciones de trabajo lo permitan y con la autorización y consentimiento del director o, en su caso, del subdirector correspondiente. A su vez, será verificado por la Administración.

Tanto el personal de Redacción como el de Administración, tienen derecho a un descanso semanal de dos días.

ARTÍCULO 33º—COMPLEMENTO REDACCIONAL

En el mes de abril del 2011 los redactores, auxiliares y personal de Diseño Gráfico de la Sección de Redacción tendrán una percepción de 373,70 (trescientos setenta y tres con setenta) euros brutos, y de 379,31 (trescientos setenta y nueve con treinta y uno) euros brutos en el mes de abril del 2012.

En el mes de septiembre del 2011, los mismos trabajadores (redactores, auxiliares y personal de Diseño Gráfico de la Sección de Redacción) cobrarán 535,05 (quinientos treinta y cinco con cinco) euros brutos, y 543,08 (quinientos cuarenta y tres con ocho) euros brutos en septiembre del 2012.

Los incrementos serán proporcionales a la jornada de cada trabajador.

ARTÍCULO 34º—COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

En el mes de abril del 2011 el personal de Administración, Imagen, Técnicos y Transporte, tendrán una percepción de 730,50 (setecientos treinta con cincuenta) euros brutos, y en el mes de abril del 2012 una percepción de 741,46 (setecientos cuarenta y uno con cuarenta y seis) euros brutos

Dichos incrementos serán proporcionales a la jornada de cada trabajador.

ARTÍCULO 35º—ABONO KILOMETRAJE

A partir del uno de enero de 2012, el pago de gastos por kilometraje se abonará a razón de 0,25 (veinticinco) céntimos el kilómetro.

ARTÍCULO 36º—PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

- a) Lactancia: los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia de su trabajo; que deberá disfrutarse al inicio o al final de la jornada laboral.
- b) Maternidad y paternidad: los trabajadores/as en baja por maternidad o paternidad podrán juntar dicho período con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.
- c) Los trabajadores que tengan a su cuidado un hijo menor de ocho años, podrán acordar con la Empresa la adaptación horaria de su jornada laboral para prestar la atención que requiera el menor a su cargo, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita en cada sección o departamento. En caso de que los dos progenitores sean empleados de Faro de Vigo o cualquier otra empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a solicitar la adaptación horaria.
- d) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviese a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- e) Nacimientos prematuros: En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse el trabajo durante una hora.
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario. Este permiso deberá disfrutarse bien al inicio o al final de la jornada laboral.
- f) Cuidados a discapacitados: Los trabajadores que tengan a su cargo un familiar de primer grado de consanguinidad, con una discapacidad grave o muy grave, con un porcentaje superior al 60% y que precise del cuidado directo por parte del trabajador, podrán acordar con la Empresa la adaptación horaria de su jornada laboral para prestar la atención que requiera la persona discapacitada a su cargo.
El trabajador deberá acreditar documentalmente la discapacidad del familiar y el grado de la misma o mientras no posea dicha documentación, podrá aportar temporalmente la documentación pertinente que justifique la solicitud.
- g) Asistencia médica. Los trabajadores que acrediten la necesidad de asistencia médica especializada dentro de su jornada laboral para hijos menores de 16 años o discapacitados, padres con discapacidad acreditada superior al 33%, y pareja de hecho o cónyuge, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, comunicándolo previamente a su superior inmediato, durante el tiempo necesario debiendo justificar la hora de finalización de dicha asistencia médica. En el caso de que haya varios empleados de una misma unidad familiar solo uno de ellos tendrá derecho a solicitar el permiso.

ARTÍCULO 37º—SALUD LABORAL

La Empresa se compromete a erradicar todo tipo de acciones que den lugar a situaciones de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o

físicas, de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso moral: El factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc...) que atente, por repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos (sexual o moral) podrá acogerse al protocolo específico que se establezca al efecto.

ARTÍCULO 38º—DERECHOS DE LOS CÓNYUGES

Todos los derechos reconocidos en este convenio a los cónyuges por matrimonio civil, se igualarán a los cónyuges que demuestren que son pareja de hecho.

ARTÍCULO 39º—LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

- 1º) Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de seis meses, los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de un año.
- 2º) La Empresa procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de estas afecte al proceso productivo.
- 3º) Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, al menos, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

ARTÍCULO 40º—COMPENSACIÓN POR TRASLADO

El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación económica de 1.000,00 (mil) € por los gastos de traslado. Se entenderá por traslado, un nuevo destino que suponga un cambio de domicilio a otro municipio distinto del habitual y que habrá de justificarse debidamente.

ARTÍCULO 41º—PROMOCIONES DE FARO DE VIGO

Se ofrece a los trabajadores de Faro de Vigo la adquisición de las promociones de venta directa a precio de suscriptor, una vez que haya terminado la distribución a los suscriptores. Las promociones gratuitas le serán entregadas sin coste a cada trabajador que las solicite, limitándose a una por empleado y siempre que no esté pactada la devolución con el proveedor.

ARTÍCULO 42º—UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

La representación de las partes que han negociado, aprueban y suscriben el texto de este convenio, está constituida de la siguiente forma:

Por la parte económica:

— Don Jaime Abella Fernández.

Por la parte social:

- Doña Pilar Piñeiro Pérez
- Doña Ana Rodríguez Piñeiro.
- Don Jaime Conde Guillade
- Don Julio Bernardo González.
- Don Jesús de Arcos Sánchez
- Doña Mar Marcos Núñez.
- Don Víctor Rodríguez Díaz.

*ARTÍCULO 43º—CLÁUSULA FINAL*

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
Vigo, a veintidós de diciembre de 2011.

POR LA EMPRESA:

- Jaime Abella Fernández.
Gerente.

POR EL COMITÉ:

- Pilar Piñeiro Pérez.
- Víctor Rodríguez Díaz.
- Ana Rodríguez Piñeiro.
- Jesús de Arcos Sánchez.
- Jaime Conde Guillade.
- Julio Bernardo González.
- Mar Marcos Núñez.

Vigo, a 19 de marzo de 2012.—A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce. **2012003088**



www.cigservizos.org