

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8072 *Resolución de 27 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Voz de Galicia, SA (código de Convenio número 90016652012007), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de junio de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA VOZ DE GALICIA, SA. 2017-2018

www.cigservizos.org

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre La Voz de Galicia, SA, y su plantilla mediante sus respectivas representaciones legales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo es de obligatoria aplicación a toda la plantilla de la empresa La Voz de Galicia, SA, que preste sus servicios en la misma mediante contrato laboral.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección, dirección y subdirección.

Artículo 5. *Vigencia.*

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, desde cuya fecha surtirá plenos efectos y sustituirá al anterior. La duración del presente Convenio colectivo será de dos años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 6. *Revisión.*

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

Artículo 7. *Denuncia.*

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

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

Denunciado en tiempo y forma este Convenio colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando sin embargo el mismo en sus propios términos, hasta que se pacte el nuevo Convenio colectivo que lo sustituya o se dicte por quien corresponda resolución pertinente.

Artículo 8. *Prórroga.* www.cigservizos.org

Al cumplir la fecha de su vencimiento, el presente Convenio colectivo, sin mediar denuncia por escrito formulada por cualquiera de las partes negociadoras con dos meses, como mínimo de antelación a la fecha prevista para fin de su vigencia, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 10. *Garantía personal.*

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

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el Convenio, en el plazo máximo de siete días, cuando lo solicite alguna de las partes. Estará formada por tres representantes del personal, preferentemente que hayan intervenido por la parte social en la negociación del Convenio, y por tres representantes de la parte empresarial, preferentemente intervinientes en la negociación del convenio.

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

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

- A) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del Convenio.
- B) Mediación y conciliación en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- D) Conocimiento y resolución, en su caso, de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- E) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por lo establecido en la legislación vigente.

Si transcurrido el plazo de 30 días desde la fecha de constitución de la comisión paritaria no se alcanzase acuerdo alguno sobre los asuntos que les sean sometidos, cualquiera de las partes, con carácter previo a la vía judicial, puede acudir a los mecanismos establecidos en el Acuerdo Gallego de solución extrajudicial de conflictos (AGA); o en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) en el caso de que se prevea que los efectos de las resoluciones y acuerdos alcanzados excedan el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Cuando las discrepancias sometidas a la Comisión Paritaria versen sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo prevista en el Convenio Colectivo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo de 30 días anteriormente referido, se verá reducido hasta un máximo de 7 días, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada a la Comisión Paritaria.»

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 13. Disposiciones generales.**

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

Se diferencian en la empresa dos áreas de actividad:

– Redacción.–Agrupará los cometidos habituales propios de la búsqueda, elaboración y difusión de información. Dentro del Departamento de Redacción, esta facultad de organización la realizará la Dirección del Periódico.

– Gestión/Servicios Auxiliares.–Agrupará tanto las funciones de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las administrativas y las de índole técnica.

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de gestión económica, jurídica, contable, comercial, marketing, publicidad, recursos humanos, sistemas de información, secretaría, servicios generales, ventas, etc., de la empresa.

La organización del trabajo, su distribución y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de La Voz de Galicia, SA, teniendo como objetivo el alcanzar en la Empresa el nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios técnicos.

Podrá a tal efecto, atendiendo a lo establecido en las disposiciones legales de aplicación crear y determinar grupos, ciclos, sectores y secciones que favorezcan una mejor y mayor producción.

Artículo 14. *Normas de trabajo.*

La plantilla de La Voz de Galicia, SA, está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional encuadradas en el ámbito de prensa.

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

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

Son facultades de la empresa, entre otras:

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

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

La movilidad funcional para realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de que a un trabajador o a una trabajadora se le encomienden funciones inferiores a las de su grupo profesional, la decisión deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y se deberá comunicar al comité de empresa.

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

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

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

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

9. Entregar a los miembros de la plantilla que estime necesario el oportuno carné/ tarjeta identificativa, regular las condiciones de su uso, exhibición, etc. Los titulares de las

mismas tendrán que devolverlas inexcusablemente a requerimiento de la empresa y, en todo caso, al cesar su relación con la misma.

El ejercicio de estas facultades se realizará en cualquier caso, con respeto a las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 15. *Racionalización del trabajo.*

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

Artículo 16. *Cierre del periódico.*

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

Consecuentemente, se conviene que el horario de cierre del periódico será el fijado por la Dirección de la empresa en cada caso, oído el Comité de Empresa, según las necesidades en atención a los objetivos expuestos.

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

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

Artículo 17. *Derechos y obligaciones de la plantilla.*

La plantilla tiene como derecho básico, entre otros y con el contenido y alcance que para el mismo dispone su específica normativa, el derecho a la huelga.

Por otra parte, además de los deberes de orden general, los trabajadores y trabajadoras de la Empresa observarán cuidadosamente los siguientes, cuyo incumplimiento se considerará como falta:

- a) Permanecer en su puesto en horas de trabajo, cumpliendo las obligaciones inherentes al mismo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Utilizar los medios necesarios para la protección y la prevención riesgos laborales, observando las medidas y normas que proporcionen una mayor seguridad y salud en el trabajo y observar las medidas de seguridad que se adopten.
- c) Velar por la conservación de las instalaciones y cuidar los equipos, útiles y herramientas que sean puestas a su disposición para la realización de su trabajo. Su mal trato será sancionado.
- d) Colaborar con los mandos intermedios en el trabajo en equipo, en orden a la productividad, calidad y costos, y cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la empresa, en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo y en el vigente Estatuto de los Trabajadores.
- e) En el trabajo a turnos, cuando tal modalidad estuviere establecida por la Empresa, el trabajador o trabajadora saliente no abandonará su puesto hasta que se incorpore el o la entrante, a quien comunicará cuantos pormenores haya de tener en cuenta. Si éste se retrasa, esperará quince minutos para dar cuenta al responsable inmediato, para que adopte las medidas oportunas para reemplazarlo si es posible.

A los efectos indicados en el presente apartado se señalan a título meramente enunciativo, como trabajos a turnos, los trabajos de Diseño, de Tratamiento de Imagen y de Composición de Publicidad.

f) Utilizar debidamente los equipos de control de acceso a su entrada y salida en la Empresa con arreglo a las órdenes establecidas.

g) Comprobar que el registro de los aparatos de control de entrada y salida es correcto y, en caso contrario, ponerlo en conocimiento del departamento de Recursos Humanos o responsable del centro de trabajo en el que preste servicios.

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

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

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

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

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

Se considerará competencia desleal, no sólo la prestación de servicios laborales, civiles o mercantiles para cualquier otra empresa del sector o para aquellas empresas, instituciones o medios cuyas actividades pudieran afectar negativamente las propias de la empresa, sino también las negociaciones tendentes a tal prestación o a la obtención de cualquier ventaja para el empleado o empleada, siempre que se utilizasen datos de la empresa, violándose así el deber de secreto.

El personal solo podrá colaborar con otro medio informativo previa autorización específica y por escrito, de la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

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

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

Artículo 18. *Jerarquía en los servicios.*

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

CAPÍTULO III

De la plantilla

Sección primera. Normas generales

Artículo 19. *Clasificaciones.*

Las clasificaciones del personal en plantilla contenidas en el presente Convenio colectivo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador o una trabajadora que realice las funciones especificadas en el grupo profesional determinado, habrá de recibir la remuneración correspondiente, según el presente Convenio colectivo.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador y trabajadora de la empresa tienen la obligación de realizar cuantas tareas les sean encomendadas, según lo señalado en el artículo 24 y dentro de los generales cometidos propios de su competencia y de la actividad de la empresa referida a las publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información y actualidad, así como los suplementos de dichas publicaciones que imprima o edite La Voz de Galicia, SA, en cualquier soporte.

La dirección de Recursos Humanos elaborará y mantendrá actualizados los ficheros de la plantilla de la empresa, en cuyos expedientes deberán constar todos los datos y circunstancias personales, profesionales y familiares que sean de interés para la Empresa y para los organismos competentes.

La plantilla de la empresa tiene la obligación de notificar, en el plazo de 48 horas, cualquier variación de los datos que consten en su expediente personal (cambio de situación familiar, domicilio, etc.).

Artículo 20. *Tareas y funciones por grupo profesional.*

Se entiende por función, a efectos del presente Convenio, la tarea propia de cada trabajador o trabajadora destinada a la gestión y redacción de las publicaciones editadas por La Voz de Galicia, SA, en cualquier soporte.

Artículo 21. *Grupos profesionales.*

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

Sección segunda. Clasificación de personal según la función

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores y de las trabajadoras de la empresa en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos se entiende por grupo profesional el que reúne las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, de cursos de formación, si fuesen necesarios.

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

Artículo 23. Aspectos básicos de clasificación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Grupos profesionales.

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

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

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

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

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

Cada grupo profesional constará de un único nivel salarial a excepción de los grupos II y III que se subdividirán en tres niveles de cualificación, teniendo en cuenta que en ellos, el personal de nueva contratación no desempeña en toda su extensión las exigencias del puesto de trabajo, al no tener la formación y experiencia profesional que los niveles superiores, formación y experiencia que van adquiriendo paulatinamente y determinarán el acceso a los restantes niveles en los plazos fijados.

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

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

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I:

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

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

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

Grupo II:

Corresponde a aquellos trabajadores y a aquellas trabajadoras que realizan tareas complejas que, sin implicar mando, requieren un cierto grado de coordinación de actividades con otros empleados y/o empleadas, creación intelectual, habilidad técnica y responsabilidad.

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

Se establecen tres niveles de clasificación en este grupo, a los que se accederá, una vez transcurrido el período de tiempo establecido en cada caso, en el que se obtenga la formación y experiencia necesaria, que posibiliten, tras la superación de las pruebas que se establezcan, el acceso al nivel superior.

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

– Nivel 3 o de incorporación.–El trabajador o la trabajadora permanecerá en él dos años, durante los cuales adquirirá la formación y experiencia necesarias para superar una evaluación de promoción al nivel siguiente.

– Nivel 2.–El trabajador o la trabajadora accederá a él desde el nivel 3 y, tras un nuevo período de dos años en el que continuará el proceso de formación y adquisición de la experiencia necesaria, deberá superar una nueva evaluación para promocionar al nivel siguiente.

– Nivel 1.–Accederán a él los trabajadores o las trabajadoras que hayan superado los otros dos niveles.

Grupo III:

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

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

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

Grupo IV:

Corresponde a aquellos trabajadores y a aquellas trabajadoras que realizan operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

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

Artículo 25. *Niveles salariales. Retribución anual.*

Grupo 1: 30.500 €.

Grupo 2: Se establecen dentro de él tres niveles ordenados en orden ascendente:

Nivel 3: 20.000 €.

Nivel 2: 24.000 €.

Nivel 1: 27.000 €.

Grupo 3: Se establecen dentro de él tres niveles ordenados en orden ascendente:

Nivel 3: 18.000 €.

Nivel 2: 21.500 €.

Nivel 1: 24.000 €.

Grupo 4: 17.500 €.

Sección tercera ingresos, suspensiones y ceses

Artículo 26. *Ingresos y contratación del personal.*

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

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

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

2. A efectos de posibilitar la adecuada promoción de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, se facilitará el conocimiento público a través de los distintos medios de difusión (correo electrónico, hoja informativa...), de todas aquellas plazas que se pretendan cubrir hasta Jefe/a de negociado, con una antelación mínima con carácter general de 15 días.

3. Finalizado el proceso de selección, los trabajadores y las trabajadoras de la empresa que lo estimen oportuno y que hayan participado en dicho proceso, podrán formular cuantas alegaciones estimen necesarias, en el plazo de 4 días hábiles contados a partir de la publicación de la lista de aspirantes seleccionados o seleccionadas, ante la dirección de Recursos Humanos, y posteriormente, en su caso, ante la Comisión Paritaria.

Artículo 27. *Contratación.*

La contratación laboral se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la dirección a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A estos efectos, tendrán preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia el presente convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores y/o trabajadoras.

Artículo 28. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad de prensa, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta.

La duración del presente contrato será la prevista para la obra o servicio determinado. Se deberá de informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

Artículo 29. *Contrato eventual.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la duración máxima de los contratos acogidos a esta modalidad de contratación, habrá de estarse a lo establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria.

Artículo 30. Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

La duración de este tipo de contratos, no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.

El salario de estos trabajadores y trabajadoras será el 60% durante el primer año, y el 75% durante el segundo año, respecto del salario fijado en el presente Convenio Colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 31. Contrato de trabajo a distancia.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o de la trabajadora o en el lugar libremente elegido, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.

Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, los trabajadores y las trabajadoras a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores y trabajadoras a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores y a las trabajadoras a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Las especificidades de la protección de la salud consustanciales a este contrato serán desarrolladas por la comisión paritaria.

Los trabajadores y las trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Los trabajadores y las trabajadoras a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

La dotación de medios necesarios para la realización del trabajo a distancia será por cuenta de la empresa; si dichos medios son aportados por el trabajador o por la trabajadora, se pactará el régimen de utilización y amortización. En todo caso, la empresa correrá con los gastos de puesta en marcha y mantenimiento de los equipamientos. La empresa será responsable de la implantación de las medidas necesarias para el cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal. La adscripción a esta modalidad contractual será voluntaria tanto para el trabajador y para la trabajadora como para la empresa, siendo reversible cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 32. Suspensiones.

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

Artículo 33. Ceses.

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

Los trabajadores y las trabajadoras que deseen resolver voluntariamente su contrato con la empresa lo comunicarán a la misma con la antelación mínima de ocho días, si se trata de personal no cualificado, y de treinta días, si se trata de personal técnico, administrativo, de servicios o de redacción.

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

Artículo 34. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito, en todos los contratos de trabajo, un período de prueba cuya duración no podrá exceder de:

- Ingenieros/as y Licenciados/as, Graduados/as, Diplomados/as y Redactores/as: Seis meses.
- Técnicos/as no incluido en el apartado anterior: Tres meses.
- Personal sin cualificación: Un mes.

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

En todo caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a percibir, durante el periodo de prueba, la retribución correspondiente a lo prescrito en el presente Convenio Colectivo.

Transcurrido el plazo referido, pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa de acuerdo con la modalidad para la que han sido contratados/as, y el tiempo que hubiera transcurrido en el periodo de prueba le será computado a los oportunos efectos de antigüedad.

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

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

Sección cuarta. Traslados y permutas**Artículo 35. Traslados y/o cambios de puesto de trabajo.**

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

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

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

c) Por necesidades del servicio: Cuando existan razones económicas, técnicas organizativas o de producción que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado b) anterior, podrá la Empresa promover el traslado, pero conservando el trabajador o la trabajadora todos sus derechos en lo concerniente a salario y cualquier otro aspecto de la remuneración. Esta solamente podrá ser ejecutada por la Empresa con el personal que lleve menos de diez años de servicios y tan solo una vez por trabajador o trabajadora, respetándose el orden de antigüedad.

No obstante lo anterior, los trabajadores y trabajadoras de más de 10 y menos de 20 años de antigüedad en la empresa podrán ser trasladados por una sola vez a otro centro, siempre que la distancia entre ambos no sea superior a 75 km.

d) Por incapacidad para ocupar el puesto de trabajo, determinada por un rendimiento defectuoso en cantidad o calidad.

En este caso, se trasladará al trabajador o a la trabajadora afectada a un puesto de trabajo acorde con sus facultades.

Cuando no pueda cubrirse una vacante por mutuo acuerdo sobre traslado y en el supuesto de que la Empresa decline hacer uso de las facultades reconocidas para promover un traslado forzoso, quedará en libertad para ocupar la plaza con personal ajeno a su plantilla, pero siguiendo en todo caso los preceptos que este Convenio colectivo establece en relación con contrataciones de nuevo ingreso y ascenso, con el consiguiente corrimiento de escala.

En los casos de traslado forzoso a los que se refieren los apartados c), d) y e) del presente artículo, el trabajador o la trabajadora afectada tendrá derecho a que le abonen los gastos que se le originen por tal motivo incluyendo a la familia que con él conviva, así como los correspondientes a transporte y enseres, percibiendo, además, una gratificación equivalente a 60 o 30 días (dos meses o un mes) de retribución, en función de la existencia de responsabilidades personales por convivencia a cargo del trabajador o de la trabajadora.

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

Artículo 36. *Permutas.*

Los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes al mismo grupo y funciones que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, siempre que cuenten con autorización de la dirección que tendrá en cuenta al adoptar la decisión las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias que pueda apreciar.

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

Sección quinta. Formación profesional.

Artículo 37. *Formación profesional.*

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos de su plantilla, organizando y gestionando las acciones formativas necesarias a tal fin.

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas de la empresa, serán elaboradas y organizadas por la Dirección de Recursos Humanos, quien determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban de asistir a los mismos. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras, la representación legal de los mismos podrá participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Artículo 38. *Contratos para la formación.*

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

Artículo 39. *Política de formación.*

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

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

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se establezcan, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

2. La representación legal de la plantilla, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informada de las mismas por el/la responsable de formación con la máxima antelación posible.

3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores y trabajadoras cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, por cualquier causa, en los términos establecidos por el presente convenio, y en concreto, por renovación tecnológica.

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

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

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

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

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

2. De realizarse fuera de jornada, los trabajadores y las trabajadoras afectadas tendrán derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada catorce horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada seis horas de formación en dichos días.

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

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

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

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores o trabajadoras no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que, en cualquier caso, deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

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

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

Sección sexta. Plantilla y escalafón.

Artículo 40. Plantilla.

La plantilla es el censo numérico de trabajadores y trabajadoras de la empresa, en el que aparecen relacionadas, todas las plazas existentes ordenadas por grupos profesionales.

Corresponde a la Dirección de la empresa la determinación, el establecimiento y modificaciones de la plantilla de La Voz de Galicia, SA, siendo factores condicionantes la racionalización del trabajo, el sistema de organización, los centros de trabajo y las funciones a cubrir en los mismos. No obstante, cualquier reducción de la plantilla deberá ser acordada con el Comité de Empresa y en caso de disconformidad se regirá por la legislación vigente.

La plantilla de la empresa se rige por los siguientes criterios:

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

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

c) La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales determinadas, no será considerada como modificación de la plantilla.

Artículo 41. Escalafón.

El escalafón es el censo nominal que incluirá a todos los miembros de la plantilla, clasificados por grupos profesionales y, dentro de cada uno de ellos, por orden de funciones y de antigüedad en las mismas, con indicación de fecha de nacimiento, de ingreso, cargo o puesto ocupado, y fecha de nombramiento o promoción a dicho grupo.

El escalafón deberá darse a conocer anualmente a la plantilla en la primera quincena de diciembre, permaneciendo expuesto en lugar visible del centro o centros de trabajo durante cuarenta y cinco días, dentro de cuyo plazo los interesados/as que estimen que no se les ha incluido como corresponde podrán efectuar la correspondiente reclamación de modo fehaciente ante la Dirección de la Empresa, debiendo resolver la misma, visto el informe del Comité de Empresa y el de la Inspección de Trabajo, en su caso.

Si la petición fuese desestimada o hubiera transcurrido el plazo de un mes sin que la Empresa se pronunciase sobre ella, podrá el recurrente acudir ante la Jurisdicción Social, conforme al artículo 137 de la vigente Ley reguladora 36/2011.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y otros beneficios sociales

Sección primera. Retribuciones

Artículo 42. *Salario.*

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados y las empleadas que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 43. *Distribución salarial.*

Salario base.—El salario base está compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores y las trabajadoras en actividad normal o habitual en la empresa.

El salario base anual es el que figura en las tablas salariales para cada grupo profesional.

Complementos.—Con carácter exclusivo, formarán parte de la estructura salarial de la Empresa los conceptos salariales a continuación indicados:

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

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

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

3. Complemento especial.—Es aquel que se asignará a propuesta de la empresa por intervención en acciones especiales. Tendrá carácter extraordinario, no consolidable, unilateral, compensable y absorbible.

No obstante lo anterior, se mantienen los conceptos de complemento compensatorio diferencia salario base anterior, complemento «ad personam» y complemento por retribución consolidada, para aquellos trabajadores y trabajadoras de la plantilla a quienes fuese de aplicación de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo 2012-2014 y en sus propios términos.

Artículo 44. *Concepto salarial negativo.*

Establecimiento desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018 de un concepto salarial negativo que operará sobre el total de las retribuciones brutas

devengadas en cada ejercicio anual, y que se aplicará según los porcentajes que se detallan a continuación:

Retribución bruta anual por todos los conceptos	Porcentaje de aplicación
Para trabajadores/as con retribuciones iguales o inferiores a 17.500 € y jubilados/as parciales	0,00
Para trabajadores/as con retribuciones comprendidas entre 17.501 € y 27.500 €	8,50
Para trabajadores/as con retribuciones comprendidas entre 27.501 € y 45.000 €	9,50
Para trabajadores/as con retribuciones superiores a 45.000 €	11,50

El efecto de esta minoración se aplicará sobre cada una de las mensualidades incluyendo la parte proporcional de reducción correspondiente a las pagas extras.

Se podrá solicitar anticipo con cargo a pagas extras para ponderar el efecto mensual de la reducción. Dicho anticipo, si se solicitase, se cancelará con cargo a la paga extra siguiente.

En el supuesto de que el resultado antes de impuestos computable a los efectos de la determinación de la paga de beneficios del ejercicio 2017 sea superior a 500.000 euros (tal y como se describe su cómputo en el apartado siguiente y antes del cálculo de la citada paga), la minoración salarial a aplicar en el ejercicio 2018 se reducirá en 0,5% adicional.

Consecuentemente los porcentajes de minoración salarial a aplicar en 2018 serían los siguientes:

Retribución bruta anual por todos los conceptos	Porcentaje de aplicación ejercicio 2018
Para trabajadores/as con retribuciones iguales o inferiores a 17.500 € y jubilados y jubiladas parciales.	0
Para trabajadores/as con retribuciones comprendidas entre 17.501 € y 27.500 €	8
Para trabajadores/as con retribuciones comprendidas entre 27.501 € y 45.000 €	9
Para trabajadores/as con retribuciones superiores a 45.000 €	11

La aplicación de estos nuevos porcentajes de minoración salarial se efectuaría una vez que se hubiesen formulado las cuentas anuales del ejercicio 2017 y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2018.

Artículo 45. Paga de Beneficios del 2017 y del 2018. Con cargo a los resultados de los ejercicios 2017 y 2018 respectivamente.

La minoración salarial aplicada en cada ejercicio y que se regula en el artículo anterior, podrá ser recuperable en parte o en su totalidad mediante una «Paga de Beneficios» en función de los resultados anuales antes de impuestos obtenidos por la sociedad, al cierre de cada uno de los respectivos ejercicios 2017 y 2018; en dichos resultados, no se computarán los dividendos percibidos de las empresas del grupo, los beneficios por enajenación de inmovilizado, los gastos por indemnizaciones por despido en los que eventualmente se pudiera incurrir y tampoco los resultados de la cartera de sociedades participadas.

El importe de la «Paga de Beneficios» de cada ejercicio será el 50% del citado beneficio antes de impuestos, con el límite del importe anual deducido como minoración salarial, y se distribuirá proporcionalmente entre el personal, según lo deducido a cada empleado en dicho ejercicio anual.

Su pago, si procede, se realizará con cargo al ejercicio anual respectivo, en concepto de «Paga de Beneficios», en la primera semana de abril del ejercicio siguiente, una vez

que se hayan formulado las cuentas anuales del ejercicio anterior (que es el ejercicio de su devengo).

Sin perjuicio de lo anterior, y en concepto de anticipo a cuenta de la citada paga de beneficios, se realizará un pago del 50% del líquido estimado conforme a los resultados previstos en la primera semana del ejercicio anual siguiente al de devengo.

Sobre las cantidades a abonar en concepto de Paga de Beneficios, no se aplicará minoración salarial alguna.

Artículo 46. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, la plantilla de La Voz de Galicia, SA, afectada por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo devengo será de carácter anual, pudiendo ser prorrateadas en su totalidad a petición del trabajador o trabajadora:

- a) Paga de marzo: Se percibirá el 15 de marzo de cada año y su importe estará constituido por el salario ordinario y fijo que el trabajador o trabajadora tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.
- b) Paga de junio: Se percibirá el 15 de junio de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la paga que antecede.
- c) Paga de septiembre: Se percibirá el 15 de septiembre de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.
- d) Paga de Navidad: Se percibirá el 15 de diciembre de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.

Artículo 47. *Plus dominical.*

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

Aquellos que se incorporasen con posterioridad a dicha fecha (01/01/2012), siempre que tuviesen asignada jornada de trabajo de lunes a domingo, percibirán la compensación económica señalada en el párrafo anterior, de acuerdo con la siguiente escala:

- Primeros 11 domingos: 50% de la compensación económica del valor de su jornada, según lo establecido para su grupo profesional.
- A partir del 12.º: El 100% de dicha compensación (120% del importe de jornada ordinaria o parte proporcional del tiempo trabajado).

También en estos supuestos operará el límite máximo de 120 euros por jornada completa o parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 48. *Plus de trabajo nocturno.*

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

- Grupo 1: 2.744,92 € anuales.
- Restantes grupos: 2.400,00 € anuales.

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

Primero.—Si la mitad o más de la jornada se realiza entre las 22 y las 6 horas, se percibirá el plus en la cuantía especificada en el párrafo anterior para cada grupo.

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

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

Artículo 49. *Valoración y cómputo de horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán tomando como base o módulo la sexta parte del salario ordinario diario con la exclusión de las pagas extraordinarias, e integrado por los conceptos de carácter fijo que se están abonando, y en un incremento del 75% las realizadas en días laborables y con un incremento sobre la misma base del 150% las efectuadas en día festivo. Su número no podrá exceder de los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 50. *Anticipos y recibo oficial de salarios.*

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

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

Artículo 51. *Retribución flexible.*

La plantilla de La Voz de Galicia puede acceder al Plan de Compensación Flexible, mediante la suscripción del correspondiente acuerdo de novación contractual a tal efecto, pudiendo así destinar parte de su retribución bruta anual (incluida la retribución variable) a percibir a la obtención de determinados productos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio y demás normas reguladoras, susceptibles de considerarse rentas en especie y, por tanto, puedan ser incluidos en un programa de retribución flexible.

Dicho programa incluye inicialmente los productos siguientes: Cheque de guardería, seguro médico y bono transporte.

Para acogerse a esta modalidad de retribución, será necesario suscribir previamente el correspondiente documento de novación contractual.

Sección segunda. Casos especiales de retribución

Artículo 52. *Trabajos de grupo superior.*

Los trabajadores y las trabajadoras de La Voz de Galicia, SA, que como consecuencia de la movilidad funcional realizasen trabajos correspondientes a un grupo superior al que figurasen adscritas por un período superior a tres meses en un año o a seis durante dos años, tendrán derecho a consolidar dicho grupo, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores y/o de trabajadoras por causas de enfermedad o accidente, maternidad, licencias o excedencias.

Si el trabajador o la trabajadora sustituida pasara a una situación de incapacidad permanente u optara en caso de excedencia, por no reintegrarse en la empresa, el trabajador o la trabajadora sustituta consolidará el grupo correspondiente a la función que venía desarrollando.

Durante el tiempo que dure esta prestación los interesados e interesadas cobrarán la remuneración asignada al grupo profesional desempeñado circunstancialmente, debiendo la Empresa, si se prolongara por un periodo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas establecidas en el presente Convenio.

Artículo 53. *Trabajos de grupo inferior.*

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores, sin que por ello se perjudique su formación y promoción profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su dignidad - única forma admisible en que puede efectuarse - el trabajador o la trabajadora afectada conservará el derecho a percibir la remuneración correspondiente a su grupo profesional de procedencia. Solamente se podrá realizar por el tiempo imprescindible.

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

Artículo 54. *Trabajadores con pérdida de capacidad laboral.*

Se entiende por trabajador o trabajadora con pérdida de capacidad laboral aquél o aquella que por cualquier circunstancia no reúna las condiciones de aptitud físicas o psíquicas para realizar eficazmente la tarea que venía desempeñando de acuerdo con su grupo, debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, y siempre que dicha condición sea declarada por el Servicio Médico de Vigilancia de la Salud o entidad gestora de la Seguridad Social correspondiente.

Cuando se produzca tal declaración se procurará asignar a ese trabajador o a esa trabajadora a una tarea adecuada a su capacidad.

La empresa habrá de dar cumplimiento a lo establecido en las disposiciones vigentes sobre empleo de personas con discapacidad.

Sección tercera. Devengos extrasalariales.

Artículo 55. *Dietas y kilometraje.*

Los gastos motivados por los desplazamientos que realicen los trabajadores y las trabajadoras por razón del servicio serán abonados por la empresa. Para proceder a su abono será necesario presentar la oportuna justificación de dichos gastos aportando las correspondientes facturas y si fuera necesario podrá solicitar de la empresa una cantidad por adelantado por el importe estimado de gastos a realizar antes de iniciar el desplazamiento. Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, que facilitará a los trabajadores y trabajadoras los billetes correspondientes.

Cuando se tengan realizar desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo, por orden o disposición de la Empresa, se devengarán gastos de locomoción o kilometraje a partir de 5 km del centro de trabajo al que esté asignado el trabajador o la trabajadora afectada.

*Sección cuarta. Mejoras sociales.**Artículo 56. Complemento de prestaciones en situación incapacidad temporal.*

Los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal con derecho a la prestación de Seguridad Social percibirán de la Empresa un complemento en la cuantía necesaria, hasta alcanzar el importe del 100% de su salario fijo líquido real, durante los dos primeros procesos de IT de cada ejercicio anual, y hasta el 90% durante el tercero.

En dicha retribución no se incluirán los conceptos expresamente exceptuados en el presente Convenio colectivo.

Si durante el mismo ejercicio anual incurriese en una nueva situación de IT, percibiría únicamente la prestación correspondiente de la Seguridad Social por dicha contingencia, sin complemento alguno.

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

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

En todo caso, durante el período de incapacidad temporal, los trabajadores y las trabajadoras afectadas tendrán la obligación de comunicarlo a la Empresa dentro de los plazos legales establecidos, para justificar su situación (actualmente partes de baja y confirmación en los tres días siguientes a la fecha de expedición del parte correspondiente por el médico de cabecera, y los partes de alta en las 24 horas siguientes a su expedición). Su incumplimiento implicará la privación de los beneficios que se establecen en este apartado.

Artículo 57. Comprobación de la situación.

Durante el transcurso de la incapacidad temporal, la mutua contratada por la empresa comprobará la evolución de dichas situaciones.

El incumplimiento por parte de los afectados y afectadas de entrega de partes a la empresa, en los plazos reglamentarios, o la negativa a someterse a la comprobación de situación, implicarán la privación de los beneficios de percibo de complemento de prestación que se establecen en el artículo anterior.

Artículo 58. Póliza de seguros.

La Empresa mantendrá la actual póliza colectiva de seguro de vida, en orden a garantizar un capital para caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, permanente total o gran invalidez según la clasificación de la Seguridad Social recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a cada uno de los componentes del colectivo asegurado, siempre que pertenezcan a la plantilla de la empresa, estén en activo con una antigüedad mínima de doce meses, y los riesgos sean o hayan sido aceptados, en cada caso, por la compañía aseguradora.

Capitales asegurados:

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

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

Artículo 59. Otras prestaciones sociales.

1. Anualmente, con cargo a la empresa, el personal que trabaje en jornada nocturna o puestos de trabajo que requieran la atención o manipulación de aparatos dotados de pantalla, podrá acudir a revisión ocular en el centro médico que la Empresa a tal efecto señale.

2. Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 500 €, o los días de descanso equivalentes a dicho importe por cada hijo, a elección del trabajador o trabajadora, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en esta empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a su percepción.

3. Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas con capacidad mental o física disminuida, la Empresa concede, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención de 601 € anuales. Tendrán derecho a esta subvención los familiares de los trabajadores de plantilla, reconocidos por la Seguridad Social, que convivan con él y a sus expensas. Es requisito indispensable que se justifique la formación o recuperación realizada y que se hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto de la Seguridad Social como de los demás organismos oficiales.

Artículo 60. Suscripción al periódico y esquelas.

Todo trabajador y trabajadora con contrato de duración no inferior a seis meses recibirá diariamente un ejemplar del periódico de forma gratuita.

Así mismo tendrá derecho a la publicación gratuita de una esquela de defunción del tamaño 2,5 cm por 70 mm del empleado/a o parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado, en caso de fallecimiento.

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

Artículo 61. Servicios sociales.

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

CAPÍTULO V**Jornadas, horarios y vacaciones****Artículo 62. Jornada laboral.**

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

La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.626 horas de trabajo efectivo, lo que supone una jornada efectiva estimada de 36 horas semanales, y que podrán ser distribuidas de manera irregular de lunes a domingo. El personal se compromete a terminar su trabajo cuando por circunstancias ajenas a la voluntad de la Empresa y, en especial, cuando así lo requiera la actividad informativa, se vea obligado a prolongar su jornada laboral.

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

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

Artículo 63. *Descanso artículo semanal.*

Los trabajadores y las trabajadoras de los departamentos de la empresa que a la firma del acuerdo no estén disfrutando de dos días naturales de descanso a la semana devengarán un descanso semanal de dos días durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.

En todo caso, las libranzas del personal se establecerán en función de las necesidades organizativas de las secciones y delegaciones, y en base a sus peculiaridades, con arreglo al cuadrante de descanso del personal, de forma que, garantizando el cumplimiento de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cada trabajador disfrute de 8 días de libranza cada cuatro semanas de trabajo.

En cualquier caso, el personal deberá atender cuantas necesidades surjan en el ámbito de su responsabilidad. Por necesidades del servicio, el descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, dando prioridad, siempre que sea posible, al descanso en fin de semana.

El acuerdo excluye los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en los que se mantendrá el sistema de libranzas de aplicación antes de la entrada en vigor del presente acuerdo; sistema conforme al que, cada 4 semanas, solo se garantizan un mínimo de 6 días de descanso.

Artículo 64. *Horarios.*

1.º La empresa, previo informe del Comité de Empresa, establecerá los horarios de trabajo de su plantilla, coordinando en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

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

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

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

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

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

3.º El establecimiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de la dirección de La Voz de Galicia.

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

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

CAPÍTULO VI

Permisos y excedencias

Artículo 65. *Permisos retribuidos.*

Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente. Tendrán derecho a disfrutar de este permiso, quienes se constituyan como pareja de hecho inscrita en el Registro Gallego de Parejas de Hecho, adscrito a la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas e Xustiza de Galicia o en el Registro equivalente de otra Comunidad Autónoma.

b) Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento: 3 días naturales, acumulables a los establecidos por la legislación vigente. Este permiso se ampliará 2 días para el supuesto en que sea necesario realizar desplazamiento fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo. Este permiso no será acumulativo y se disfrutará una sola vez por cada expediente de adopción.

c) Por matrimonio, de hijos o hermanos: un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél. A estos efectos se equipara la constitución de pareja de hecho.

d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de pareja o de personas a cargo con las que conviva, hasta cuatro días naturales. Este permiso se ampliará hasta 2 días más, atendiendo al desplazamiento que hubiera que realizar en su caso.

e) Por fallecimiento de cónyuge, pareja con la que conviva, padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, cuñados, cuñadas, yernos, nueras y padres o madres polítcas: 4 días naturales.

Este permiso se ampliará en 1 día para el supuesto en que sea necesario realizar desplazamiento fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

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

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: máximo de 10 días al año para asistir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Se concederá un permiso por el tiempo indispensable cuando el trabajador o la trabajadora necesiten asistir a consulta médica. Se extiende este permiso para acompañar y recibir asistencia de personas que convivan con el trabajador o la trabajadora y que no puedan acudir por sus propios medios, por el tiempo indispensable y con el límite de 20 horas anuales.

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

Artículo 66. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar permisos particulares no retribuidos, que la empresa procurará conceder atendiendo los motivos alegados y a la vista del informe que realizará la dirección de Recursos Humanos atendiendo a las necesidades del servicio, por cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas, y especialmente para los supuestos de enfermedad grave o que implique reposo domiciliario del cónyuge, hijos, hijas o parientes que convivan con el trabajador o la trabajadora, con el límite de 1 mes.

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

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

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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, o de personas que convivan con el trabajador o la trabajadora y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

Artículo 67. Vacaciones.

La plantilla de La Voz de Galicia disfrutará de 30 días naturales de vacaciones ininterrumpidos o parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado. Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y se haya trabajado durante el año natural que se considere.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, conforme a lo dispuesto en el artículo 38-2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el primer trimestre del año se elaborará el calendario anual de vacaciones correspondiente a cada ejercicio.

En todo caso, la plantilla conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones correspondientes al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

Como regla general, las vacaciones se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal, siempre que sea posible, en cuanto a la época de su disfrute, dándose preferencia, dentro del mismo grupo, a quien cuente con mayor antigüedad en la empresa, excepto en los meses de julio y agosto, en que, también dentro de su respectivo grupo, la preferencia se otorgará a los trabajadores y trabajadoras cuyos hijos o hijas menores de 18 años de edad cursen estudios oficiales.

En caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinto grupo, se dará primacía al de grupo superior.

En caso de colisión de solicitudes para el disfrute de las vacaciones en los meses de julio y agosto de los trabajadores o trabajadoras con las responsabilidades familiares antedichas se decidirá por la primacía del de mayor antigüedad en la Empresa.

Fuera del periodo expresado de julio y agosto, quienes tuviesen responsabilidades familiares se someterán a la regla general en cuanto a la época de disfrute de sus vacaciones, esto es, dentro de los respectivos grupos se dará preferencia a quien tuviese mayor antigüedad en la Empresa y, en caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinto grupo, se dará primacía al de grupo superior.

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

Quien por necesidades de la empresa no disfrute sus vacaciones en junio, julio, agosto o septiembre percibirá como compensación lo siguiente:

Mes de disfrute de vacaciones	Importe de la bolsa de vacaciones
Junio, julio, agosto y septiembre	0,00 €
Abril, mayo, octubre y diciembre	231,75 €
Enero, febrero, marzo y noviembre	309,00 €

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

Artículo 68. *Trabajo en festivo.*

Dada la especial característica de la prensa, el personal adscrito a las Áreas de Redacción, así como aquellos puestos de trabajo del Área de Gestión donde actualmente ya es necesario, podrán ser requeridos para trabajar los días que en el correspondiente calendario laboral figuren como festivo, pudiendo compensarse dicho trabajo económicamente o bien aumentando el periodo de vacaciones de que disfrute. La opción deberá de ser ejercitada por el trabajador o trabajadora y puesta en conocimiento de la Empresa antes del 1 de enero de cada año.

Asimismo, cuando el personal de las indicadas Áreas con este régimen de descansos alternativos esté adscrito a alguna sección en la que por su contenido no sea necesario su trabajo en día festivo, se le podrá asignar durante esos días a las secciones en que sí sea necesario siempre que su categoría profesional y capacitación se correspondan.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que opten por la compensación económica, se estipula que un festivo efectivamente trabajado equivale al 140% del salario de un día laborable.

En el segundo supuesto, caso de los empleados que hayan estado a disposición de la empresa los festivos y opten por aumentar el periodo de vacaciones, serán compensados con diecinueve (19) días naturales de descanso. Cuando un empleado, por causas no imputables a la empresa, trabaje efectivamente menos de ocho (8) festivos al año, será compensado con 1,5 días naturales por cada uno de los festivos trabajados. El mismo criterio se seguirá para determinar el importe a abonar, en el supuesto en que se opte por percibir compensación económica por festivos trabajados.

Los días de descanso compensatorio, que al igual que los 30 días de vacaciones se computarán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, se disfrutarán a lo largo del año en uno o dos periodos como máximo. Durante los meses de julio, agosto y septiembre se restringirá el disfrute de estos días. Excepto en los casos de IT, el personal que por causa a él imputable no disfrute dentro del año, o antes del 15 de febrero del año siguiente, alguno o la totalidad de los días señalados, perderá el derecho sobre los mismos.

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

No se trabajarán los días: Viernes Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre. El personal que por necesidades de servicio tuviese que trabajar en alguna de estas fechas, percibirá una compensación equivalente a la establecida para el trabajo en festivo.

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

Una incapacidad temporal, debidamente justificada, interrumpirá y suspenderá las vacaciones, retomándolas cuando trabajador/a y empresa acuerden en función de las necesidades de servicio, y sin que afecte a un tercero/a.

Artículo 69. *Excedencias.*

La plantilla afectada por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa o voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Cuando la excedencia se solicite para atender al cuidado de las personas con las que conviva o un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los tres años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

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

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

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

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

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

Por lo que se refiere a la excedencia forzosa, ésta se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese que motivó la situación de excedencia.

Será causa justa de denegación de reingreso, la utilización de periodo de excedencia para fines contrarios a los solicitados, así como la prestación de servicios para empresas que entren en colisión o competencia con La Voz de Galicia, SA.

Artículo 70. *Ausencias por enfermedad.*

Cuando un empleado o empleada de la empresa se encuentre en situación de enfermedad, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa de inmediato.

Tendrá la obligación de entregar, en el plazo de tres días, el oportuno parte de baja a la empresa, suscrito por el médico correspondiente, o justificante médico de ausencia en caso de enfermedad sin baja.

CAPÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 71. *Premio de fidelidad.*

A los trabajadores y trabajadoras que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa se les podrá premiar con la Uve de oro de La Voz de Galicia.

A los cincuenta años de permanencia en la Empresa se le podrá premiar con la Uve de oro y rubíes de La Voz de Galicia.

Artículo 72. *Faltas y sus clases.*

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

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

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

Artículo 73. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 74. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 75.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los equipos, útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 75. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como tales las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados d) del artículo 73 y l) y n) del artículo 74.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

Artículo 76. *Sanciones.*

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

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

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Despido.

Artículo 77. *Cumplimiento de sanciones.*

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

Artículo 78. *Prescripción.*

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

Artículo 79. *Expedientes personales.*

En los expedientes personales de cada miembro de la plantilla se anotarán las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios que hubieran recibido, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

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

Artículo 80. *Tramitación.*

Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Para la imposición de faltas graves o muy graves, se abrirá un expediente informativo en que tendrán audiencia, tanto el trabajador o trabajadora afectada, como los representantes de la plantilla.

Artículo 81. *Procedimiento.*

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

Artículo 82. *Despidos.*

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

CAPÍTULO VIII**Régimen sindical****Artículo 83. *Comité de Intercentros.***

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

El Comité Intercentros estará formado por un máximo de 13 miembros designados entre los que conforman los distintos Comités de Centro que estén constituidos, o se puedan constituir, y por los delegados y delegadas de los centros de trabajo que cuenten con esta modalidad de representación. La participación en el Comité Intercentros debe articularse sobre la base de los resultados electorales y por ello los representantes de la plantilla que hubieran sido elegidos formando parte de listas, no presentados por un sindicato, tendrán derecho a integrar el Comité Intercentros en proporción al número de representantes que en su conjunto hubieran obtenido.

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

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

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a disfrutar, además del crédito horario individual establecido en el Convenio (40 horas mensuales), otro crédito adicional de 10 horas mensuales que podrán ser acumulables en total, en uno o varios miembros del Comité, notificándolo previamente a la Empresa.

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

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

Los miembros del Comité Intercentros, de los Comités de Centro, Delegados y Delegadas de Personal, Delegados y Delegadas Sindicales, y cualquier miembro en su condición de representante legal de la plantilla, o persona que actúe en condición de asesor de estos, tendrán la obligación inexcusable de observar sigilo profesional de las materias que conozcan por razón de su cargo. Los que la Dirección de la Empresa señale como reservados no podrán ser divulgados ni aún después de dejar de pertenecer al Comité respectivo. Incurriendo en falta muy grave en caso de incumplimiento. En todo caso, ningún tipo de documento que a cualquiera de ellos les fuera entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 84. *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, en su caso, como órgano representativo colectivo y unitario de la plantilla, tiene como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados y representadas, así como la negociación y representación ante la Dirección de la empresa, en todas aquellas cuestiones relacionadas con el trabajo. Ejercerá sus funciones de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en su momento.

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

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

- a) Publicar los textos de los Convenios colectivos de la empresa. A tales efectos, tendrá a su disposición medios necesarios en cada centro de trabajo, en el que deberá permanecer el texto del Convenio a disposición de todo trabajador durante toda su vigencia.
- b) Designar de entre sus componentes los/las Vocales representantes de la sección social en la Comisión Paritaria.
- c) Conocer las modificaciones de los sistemas de trabajo que la Dirección de la empresa establezca, dentro de las facultades que las leyes vigentes le confieren.
- d) Informar sobre cursos de formación profesional que la Dirección de la Empresa programe, a fin de adecuar los conocimientos de sus trabajadores ante la creciente evolución tecnológica.
- e) Velar porque sean respetadas, como condición más beneficiosa para el trabajador y la trabajadora, las percepciones, con excepción de los complementos por puesto de trabajo que viniera percibiendo, en caso de movilidad de personal por necesidades organizativas de la empresa.

f) Conocer las medidas disciplinarias impuestas por la Empresa por faltas graves o muy graves.

g) Ser informado, al menos trimestralmente, sobre la situación económica de la empresa, programa de producción, ventas, inversión y plantilla.

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

Artículo 85. *Reuniones mixtas.*

Con carácter mensual, y previa solicitud, se celebrarán reuniones mixtas del Comité de Empresa con representantes de la sección económica, a fin de promover el mejor desarrollo de las relaciones industriales dentro de la empresa.

Artículo 86. *Cuota sindical.*

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

Artículo 87. *Asambleas y reuniones.*

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

Los miembros del Comité de Empresa o de Centro de Trabajo dispondrán de un tablón de anuncios que soliciten para publicar la información de carácter laboral o sindical exclusivamente.

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

CAPÍTULO IX

Salud laboral

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

Artículo 88. *Normas básicas.*

Es objetivo de La Voz de Galicia, SA, evitar o, en su caso, reducir al máximo la posibilidad de que los/as trabajadores/as sufran daños en su salud derivados de su actividad laboral. Para ello son objetivos básicos la integración de la acción preventiva en todos los ámbitos de la organización y el fomento de una cultura preventiva, dentro de la cual la salud laboral constituye un compromiso de calidad y de responsabilidad interna de la empresa.

Todo el personal debe seguir la premisa de que ninguna actividad ha de anteponerse a la seguridad, actuando siempre de forma proactiva, intentando detectar los riesgos antes de que se produzcan incidentes o accidentes.

Artículo 89. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud tendrá asignada como función básica la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para la elección de los Delegados y Delegadas de Prevención se estará a lo previsto en la mencionada ley. Eventualmente, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación para consulta regular y periódica de la salud y la seguridad, participará en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y se regirá por lo señalado en la citada Ley de prevención de riesgos laborales y en el reglamento aprobado con fecha 27 de abril de 2005.

Son funciones específicas de los Comités de Seguridad y Salud, además de lo contemplado en el Reglamento y en la Ley de PRL, las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de prevención de riesgos que deban figurar en las normas de régimen interno de la empresa.
3. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
4. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad y salud del trabajo en la empresa de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
5. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursos y conferencias para el personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas. La colocación de carteles y avisos de seguridad y la realización de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

El Comité celebrará reuniones ordinarias trimestrales. En la convocatoria de reuniones se fijará el orden de los asuntos que se vayan a tratar en la reunión. Su convocatoria será comunicada por el Secretario o Secretaria, con el visto bueno del Presidente o Presidenta, a todos los miembros del Comité, con una antelación mínima de siete días, por algún medio reconocido por la empresa y con un orden del día a tratar.

También podrán ser convocadas reuniones extraordinarias a petición del Presidente o cuando lo solicite la mayoría de los representantes de una de las partes y obligatoriamente cuando concurren alguna de las situaciones siguientes:

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

Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al Comité de Seguridad y Salud datos para valorar los siguientes informes:

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

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud tendrán derecho a un crédito horario igual al de los miembros del Comité de Empresa y contarán con las horas necesarias para actividades relacionadas con su formación.

Por cada reunión que se celebre se expedirá el acta correspondiente de la que se remitirá una copia al comité de empresa.

Artículo 90. *Reconocimientos médicos.*

Los reconocimientos médicos se harán en función de los puestos de trabajo de acuerdo con los protocolos del Ministerio de Sanidad.

Artículo 91. *Elección de mutua.*

La Dirección de la empresa notificará por escrito, y con una antelación mínima de los 15 días a los Delegados y Delegadas de Prevención, los cambios que se puedan producir en la elección de Mutua. Dichos cambios se examinarán en el Comité de Seguridad y Salud en la reunión extraordinaria con el fin de que los Delegados y Delegadas puedan emitir el informe correspondiente que será tenido en cuenta por la empresa. En todo caso la elección de la mutua se hará siempre siguiendo criterios de calidad de servicios y no exclusivamente económicos.

Artículo 92. *Educación y entrenamiento.*

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

Artículo 93. *Prevención de accidentes y vigilancia de la salud.*

Los miembros de la plantilla que trabajen con pantallas de visualización de datos tendrán derecho a un tiempo de descanso periódico de 5 minutos por cada 90 de trabajo, o bien se le proporcionará un cambio igualmente periódico de actividad.

Sección segunda. Protocolo de acoso

Artículo 94. *Declaración de principios.*

La Voz de Galicia, SA, y la representación legal de los trabajadores/as, a través del Protocolo que se desarrolla en los siguientes artículos, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así, en cumplimiento de la normativa de prevención, se compromete a formar e informar a sus trabajadores/as en relación con estos aspectos y procedimientos.

En virtud de este derecho, la empresa se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas disponibles un ambiente laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno. Así en el presente convenio colectivo para La Voz de Galicia, conscientes del deber de velar por la seguridad y la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla (artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y para defender el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad, las partes establecieron suscribir el presente Protocolo, basándose en los principios siguientes:

– Rechazo: La dirección de la empresa La Voz de Galicia, SA, rechaza de forma contundente cualquier tipo de acoso laboral y declara, expresamente, que considera inaceptable e intolerable, sin atender a quien sea la víctima o acosador o acosadora. Por eso, en cuanto se detecte una posible situación conflictiva que pudiese desembocar en una acción de acoso hacia las trabajadoras o hacia los trabajadores, adoptará las medidas que considere necesarias para evitar que se produzcan y que continúen.

– Ambiente adecuado en el trabajo: Todas/os las/os trabajadoras/es tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de hostilidad, intimidación, humillación o vejación, que garantice su integridad física y moral, al respeto de su intimidad, a la debida consideración a su dignidad y a no ser discriminados en las relaciones laborales (artículos 4 a 17 del Estatuto de los Trabajadores).

– Asistencia: Todas/os las/os trabajadoras/es tendrán el derecho a ser asistidos por sus representantes en el transcurso de los trámites derivados de la aplicación del presente protocolo.

– Garantía: Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias sean tramitadas observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizados a través de este protocolo.

– Cualquier acción o conducta de esta naturaleza será considerada como falta laboral y dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

Se reflejan una serie de medidas y actuaciones que persiguen obtener un clima de trabajo adecuado, y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudiesen surgir en esta materia en la empresa.

Desde la dirección de la empresa, se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador/a para informarles de la implantación del presente protocolo animándoles a emplearlo en caso de que tuviesen conocimiento o si se sintiesen víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Artículo 95. *Ámbito de aplicación.*

El presente procedimiento será de aplicación a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios directa o indirectamente en la empresa y que puedan sentirse víctimas de una situación personal de acoso sexual y/ o moral.

a) Sujetos del acoso.—Son dos las partes implicadas:

1. Acosador/a o acosadores/as.
2. Agredido/a/s o acosado/a/s.

b) Conductas:

El presente protocolo se refiere a los actos o conductas que se produzcan en el ámbito de la organización de la empresa y que guarden relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo, independientemente del lugar en el que se produzcan.

Dentro de la figura del acoso laboral podemos distinguir:

– Acoso sexual. Atendiendo a la definición incluida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así, según la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, incorporada a la Ley Orgánica 3/2007, hay varios tipos de acoso sexual:

• Chantaje sexual: Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se emplea implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, a la promoción profesional, al salario, etcétera.

• Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que la persona acosadora mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como

consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o la condición sexual del trabajador o de la trabajadora.

El empleo de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito.

Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo, SMS, WhatsApp o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas deje claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/ o petición de favores sexuales, cuando se asocien las mismas, de forma directa, indirecta o por medio de insinuaciones: una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, o el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que las conductas no sean deseadas por la persona que es objeto de ellas. Por tanto, no será obstáculo para que se dé la consideración de acoso sexual el hecho de que la persona que comete tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

– Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función de la orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.

Ambos tipos de acoso se consideran discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

– Acoso moral o «mobbing». En el ámbito especializado –médico y jurídico– se define el acoso laboral –«mobbing»– como la conducta abusiva o la violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del/de la trabajador/a y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del/de la interesado/a en el marco laboral, produciéndose ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, lo que determina en ocasiones el abandono del empleo por resultarle insostenible al/a la trabajador/a la presión a la que se encuentra sometido/ a. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen –más que en el trabajo– en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa.

c) Naturaleza de los comportamientos.

Los comportamientos hostiles pueden ser de diferente naturaleza:

– Contra la reputación o la dignidad personal del afectado; mofarse de la vida privada, hacerlo parecer estúpido, hablar mal de la persona a sus espaldas, difundir rumores, dar a entender que tiene problemas psicológicos, etcétera.

– Contra el ejercicio de su trabajo, juzgar su trabajo de forma ofensiva, cuestionar sus decisiones, evaluar su trabajo de forma injusta, amplificar pequeños errores y desmerecer su esfuerzo y sus éxitos.

– Manipulación de la comunicación y de la información; restringir la posibilidad de hablar, cambiarlo de localización separándolo de los compañeros, ignorarlo, etcétera.

– Situaciones con diferencia de trato, distribución no equitativa del trabajo, diferentes funciones, salarios desiguales, etcétera, que fomentan la competitividad y la falta de apoyo entre compañeros.

d) Exclusiones: Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros localizados en un momento concreto que tengan lugar en el ámbito de las relaciones humanas y que afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen como finalidad destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

e) Denuncia falsa: Se considera denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento incluido en este protocolo resulte que concurren simultáneamente los requisitos siguientes:

Que carezca de justificación y fundamento.

Y que se haya presentado con mala fe por parte del denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada, en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

Artículo 95 bis. *Comisión para la Prevención y Actuaciones ante el Acoso.*

Todas las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en la empresa tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o si se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores/as de La Voz de Galicia, SA, y personas ajenas por motivo de la realización de su trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación previsto en este protocolo, correspondiendo la adopción de medidas disciplinarias que resulten de aplicación en cada caso.

Se establecen dos formas de procedimiento a seguir:

Corresponde a la Comisión para la Prevención y Actuaciones ante el Acoso, la tramitación, instrucción y resolución de las denuncias que en esa materia le sean presentadas, y tendrá como misión intentar la resolución del problema internamente y a la mayor brevedad posible, ajustando sus actuaciones al procedimiento que se recoge en el presente protocolo.

Esta Comisión estará formada por cuatro miembros, dos en representación de la Dirección de la empresa, y los otros dos en representación de los/as trabajadores/as, y dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones.

Su designación tendrá lugar, una vez que sea publicado el presente protocolo, y se procurará respetar la paridad en la misma.

Esta designación se mantendrá inicialmente durante cuatro años; excepto que por causa justificada sea necesario sustituir a alguno de sus miembros.

Serán de aplicación las causas de recusación y abstención aplicables en Derecho; en caso que se produzca, será designado un nuevo miembro para el caso concreto.

Dentro de la Comisión, uno de sus miembros actuará como Instructor/a, otro/a como Secretario/a y los/as dos restantes como Vocales.

El /la Instructor/ a y el/ la Secretario /a serán nombrados rotativamente; uno por cada representación (Dirección y Comité de empresa), cada designación se limitará a un procedimiento.

Todos los miembros de la Comisión tendrán obligación inexcusable de guardar secreto y confidencialidad en relación con la información a la que acceden en el desempeño de sus funciones, durante e incluso una vez que dejen de formar parte de la misma, suscribiendo con aceptación de su nombramiento, el correspondiente compromiso.

Es obligatorio levantar acta de todas las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión, que será firmada por todos sus miembros, y recogerá las conclusiones alcanzadas.

Esta Comisión se reunirá necesariamente una vez al año, para evaluar la eficacia del presente plan, y elaborará un informe de valoración, en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

Así mismo, la Comisión se reunirá necesariamente cada vez que se produzca una denuncia en esa materia.

Anualmente se realizará una evaluación de su funcionamiento.

Artículo 96. *Procedimiento.*

A) Procedimiento informal:

La persona que se considere víctima de acoso lo comunicará por escrito a la dirección de RR.HH. o a cualquier miembro de la Comisión para la Prevención y Actuaciones ante el Acoso (en adelante Comisión), bien sea personalmente, a través de un Sindicato, o de cualquier representante de los trabajadores y trabajadoras o por medio de una tercera persona de confianza del/la denunciante.

De manera urgente, la dirección de RR.HH. dará traslado del asunto a la Comisión. Si la comunicación la recibe un miembro de la Comisión, informará a la dirección de RR.HH.

La función de la Comisión será, dentro del método informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora y/o con ambas partes, reclamar la intervención de personal experto si lo estima necesario, etc., todo eso con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. La designación de los miembros de la Comisión que actuarán como Personal Asesor se realizará tal y como se describe en el apartado 3 del presente Protocolo.

En el plazo más breve posible, como máximo siete días hábiles, el/la instructor/a dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura de un método formal.

Si quien denuncia no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la persona agresora incumple la correspondiente solución, la persona acosada podrá presentar la denuncia a través del método formal.

De toda actuación puesta en marcha, así como de las conclusiones, quedará constancia escrita, debiendo ser firmada, por lo menos, por la parte denunciante y por el Instructor.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial. Protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por la dirección de RR.HH. y los miembros de la Comisión tendrán acceso a dicho archivo.

B) Procedimiento formal:

Se desarrollará a través de cuatro fases:

- I. Iniciación.
- II. Instrucción.
- III. Resolución.
- IV. Seguimiento.

I. Fase de iniciación.

Para la iniciación del procedimiento, deberá dirigirse un escrito en el que conste:

Apellidos y nombre del/la interesado/a, DNI y domicilio.

Hechos que considere que son objeto de acoso, indicando expresamente los sujetos intervinientes en la situación denunciada, y proponiendo los medios de prueba en los que base su denuncia.

Lugar fecha y firma.

Se presentará en sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, ante el/ la instructor/ a o ante el/ la secretario/ a de la Comisión, bien directamente, o a través de la representación sindical, siendo la propia Comisión la encargada de su custodia.

La Comisión analizará y evaluará los hechos y pruebas propuestas, posibilitando que con su intervención el conflicto se resuelva de manera ágil y dialogada.

La empresa adoptará las medidas cautelares que considere necesarias durante el proceso.

En cualquier caso, se levantará acta que firmarán todos sus miembros, recogiendo las conclusiones alcanzadas.

Esta fase concluirá a los siete días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia.

II. Fase de instrucción.

Finalizada la fase de iniciación, si la Comisión observa indicios suficientes para que continúe la tramitación de la denuncia, se abrirá la fase de instrucción.

Una vez iniciada esta segunda fase, la Comisión dispone de veinte días laborables, para proceder a la instrucción y practicar las pruebas necesarias. Antes de adoptar su resolución la Comisión solicitará por escrito cuantos documentos informes o dictámenes puedan servir para aclarar el asunto, pudiendo citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados/ as, jefes/ as, etcétera sean necesarios. También podrá girar visitas de inspección y comprobación. No podrá prolongarse la investigación más allá del plazo establecido, salvo que en casos excepcionales de forma razonada y debidamente fundamentado, se determine ampliar el referido plazo.

Se levantará acta de las actuaciones realizadas. Contendrá las medidas propuestas para la solución del asunto. Esta acta se firmará por todos los miembros.

III. Fase de resolución.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de cinco días laborables, se redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la dirección de RR.HH., en el que se determinará si la situación formulada en la denuncia es constitutiva o no de acoso laboral, con las consideraciones que se estimen oportunas. En caso de no alcanzar acuerdo, se elevarán a la dirección de RR.HH. las actuaciones practicadas con las consideraciones que cada uno de los miembros estime oportunas.

La resolución, que deberá ser fundamentada, incluirá una síntesis de los hechos, y una evaluación de las pruebas propuestas y realizadas que motivaron la decisión alcanzada.

A la vista de las conclusiones del informe o de las actuaciones practicadas, la dirección de RR.HH. propondrá a dirección da empresa las actuaciones que procedan.

La Comisión será informada en cualquier caso de las medidas adoptadas.

IV. Fase de seguimiento.

La Comisión tendrá que comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisando la evolución del trabajador o trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a los daños sobre a su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como a la aplicación en su caso de las medidas disciplinarias.

Artículo 97. Sanciones.

La Dirección de la empresa, a la vista de las actuaciones de la Comisión en Materia de Acoso, procederá en su caso a la activación del procedimiento sancionador y a la imposición de sanciones –si procede– conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA.

*Sección tercera. Igualdad de género*Artículo 98. *Plan de Igualdad.*

Mantiene su vigencia en toda su extensión el Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres suscrito por La Voz de Galicia, SA, y la representación legal de su plantilla en 2014 y publicado en el BOE 26 de septiembre 2014 en todo lo que no se oponga a lo pactado en el presente convenio.

*Sección cuarta. Violencia de género*Artículo 99. *Detección y tratamiento.*

La Voz de Galicia, SA, mantiene el compromiso adquirido en el Protocolo para la Detección y Tratamiento en la Empresa de situaciones de Violencia de Género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo y suscrito el 20 de mayo de 2016.

CAPÍTULO X

Artículo 100. *Jubilación parcial.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, y mantendrá su vigencia en toda su extensión el acuerdo de jubilación parcial, suscrito entre La Voz de Galicia, SA, y la representación legal de sus trabajadores y de sus trabajadoras el 27 de marzo de 2013.

Disposición adicional primera.

La Voz de Galicia, SA, renueva durante la vigencia del presente convenio su compromiso de estabilidad laboral, mediante el establecimiento de una garantía de mantenimiento del empleo, salvo que la caída de los ingresos de la sociedad durante la vigencia del presente acuerdo la arrastren a una situación de inviabilidad. Se entiende a todos los efectos que se produciría dicha situación y que, por consiguiente La Voz de Galicia, SA, quedaría liberada de su compromiso de mantenimiento de empleo, si durante dos trimestres consecutivos los ingresos computables se sitúan por debajo del límite establecido en el siguiente cuadro, en el apartado que se denomina «Límite de referencia sin variación de empleo» (a estos efectos, se consideran ingresos computables los incluidos en la cuenta de resultados de la sociedad en concepto de ingresos de publicidad –impresa y digital–, netos de rappel, y los ingresos por venta de ejemplares impresos y digitales).

Mantenimiento de empleo

Importes de referencia acumulados al último día de cada trimestre aplicable a los ejercicios 2017 y 2018 (importes en miles de euros)

	30/09/2017	31/12/2017	31/03/2018	30/06/2018	30/09/2018	31/12/2018
Importes de referencia de 2016 (A)	33.794	45.970	10.507	22.199	33.794	45.970
Variación.	-3 %	-2,25 %	-5 %	-4 %	-3 %	-2,25 %
Límite de referencia sin variación de empleo. . .	32.780	44.929	9.982	21.311	32.780	44.929

(A) Estas cifras correspondientes a 2016 se muestran a efectos comparativos, tal y como aparecen reflejados en la cuenta de resultados de la sociedad. El importe del 4.º trimestre es estimado.

En el supuesto de que los ingresos computables durante dos trimestres consecutivos (tomando como base el importe correspondiente al último trimestre incumplido) se

sitúen 250.000 euros por debajo del «Límite de referencia sin variación de empleo», la empresa podrá recurrir a medidas de variación de empleo, pudiendo en ese caso amortizar cuatro puestos de trabajo.

Para caídas superiores a los 250.000 euros de los ingresos computables antes señalados, se establece como criterio de proporcionalidad la amortización de un puesto de trabajo por cada 62.500 euros de caída adicional, con un límite máximo del 8% de la plantilla a 31/12/2016.

Tal y como se desprende del cuadro anterior, no se computarán en ningún caso los dos primeros trimestres de 2017.

Las resoluciones contractuales que se produzcan por ese motivo se llevarán a cabo mediante la modalidad de despido objetivo con derecho a percibir los trabajadores y las trabajadoras afectados/as una indemnización de 28 días por año de servicio con el límite de 18 mensualidades (un año y medio de retribución) y con el límite máximo de 110.000€. Se tomaría como base, a los efectos de cálculo de la indemnización correspondiente, el salario sin la minoración salarial aquí pactada. No se incluirá en el cómputo de dicha base el importe percibido en concepto de paga de beneficios.

Se acuerda expresamente que no computarán a efectos de mantenimiento de empleo las bajas que se produzcan sin iniciativa empresarial tales como: jubilación, invalidez, excedencia, finalización de contrato temporal, cualquier otro tipo de baja a instancia de trabajador o trabajadora, o que cuente con su conformidad, con independencia de la modalidad por la que se articulase esta; tampoco computarán los despidos disciplinarios, ni la subrogación contractual de trabajadores o trabajadoras por otras empresas de la Corporación.

Disposición adicional segunda.

Se establece un período transitorio hasta el 31 de marzo de 2017 durante el cual aquellos trabajadores o trabajadoras que, como consecuencia de la aplicación de las medidas acordadas no deseen continuar prestando servicios, podrán acogerse a una baja incentivada de 20 días por año de servicio y con tope de 12 mensualidades. Éstas bajas tampoco computarán a efectos de mantenimiento de empleo.

Disposición adicional tercera.

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

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

Disposición derogatoria.

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

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

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

Disposición final.

Las referencias legales contenidas en el presente convenio se corresponden con la legislación y normativa vigente en la materia en estos momentos. Serán sustituidas por las disposiciones legales oportunas en caso de modificación.



www.cigservizos.org