

13.—No non disposto expresamente no presente anuncio de poxa estarase ao establecido no Regulamento Xeral de Recadación citado.

Vigo a 17 de xullo de 2007.—A recadadora executiva, María del Carmen Sánchez Vázquez.

2007007326

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, UTEGA, SA - LOCALIA TV - VIGO, con nº de código 3604001, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 04-04-2007, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 01-01-2007, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE LOCALIA VIGO

2007-2009

ARTÍCULO 1º—ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio regula las condiciones de trabajo, entre la empresa y los/as trabajadores/as de Localia TV Vigo.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios para Localia Tv. Vigo, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y al

conjunto de sus conocimientos, experiencia, responsabilidad y autonomía.

ARTÍCULO 2º—ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación sólo en Localia TV Vigo y en los supuestos de desplazamiento temporal, sin perjuicio que en un futuro se puedan adscribir a él los trabajadores pertenecientes a UTEGASA.

ARTÍCULO 3º—ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afecta y afectará a todo el personal que presta y preste sus servicios a Localia TV Vigo mediante contrato de relación laboral

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación:

- Los Consejeros, asesores legales o administrativos, (art. 1c ET) y los miembros de la dirección de la empresa.
- Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato mercantil.
- El personal artístico en general, así como los comerciales, colaboradores y becarios en prácticas.

ARTÍCULO 4º—ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El actual Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2009. Su texto tendrá validez desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Galicia. Para hacer efectiva la legalidad de este Convenio, se seguirán los pasos establecidos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Si al término de la vigencia de este Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, mediare alguna denuncia por incumplimiento o no se hubiere llegado a un acuerdo expreso y escrito para su prolongación, este Convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

ARTÍCULO 5º—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Siendo las condiciones pactadas en todo orgánico e indivisible, este Convenio sería nulo y no surtiría efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobase la totalidad de su contenido. En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.

ARTÍCULO 6º—COMPENSACIÓN/ABSORCIÓN

La empresa respetará las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o hubiesen sido unilateralmente concebidas por el empresario. Todo ello sin perjuicio de la absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 7º—PERIODO DE PRUEBA

1. El periodo de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito y tendrá una duración máxima de 6 meses para los Grupos Profesionales I y II; de tres meses para el Grupo III; y dos para los grupos IV y V.
2. Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe.
3. Transcurrido el plazo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño de funciones aquella en la que comenzó el periodo de prueba. La incapacidad temporal y maternidad que afecte a la trabajadora en periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo cuando así se acuerde entre las partes.
4. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado previamente las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

ARTÍCULO 8º—CONTRATACIÓN

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de trabajo, previsto en el artículo 15.1b del ET, será de 12 meses dentro de un periodo de año y medio.
2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.
3. Los contratos realizados con ETT, no podrán superara el 20% de la plantilla ni tener una duración superior a los 12 meses.
4. Toda relación laboral que se origine en el ámbito del presente Convenio deberá expresarse por escrito a través del correspondiente contrato de trabajo que deberá ser suscrito por la empresa y el/la trabajador/a con anterioridad al inicio de la prestación de servicios. En el mismo acto de la firma, un ejemplar del contrato quedará a disposición del trabajador y posteriormente se le entregará un segundo ejemplar, ya visado por el organismo competente correspondiente.
5. Los contratos de trabajo contendrán, como mínimo, las siguientes menciones, tal y como el propio Estatuto de los Trabajadores reconoce:
 - a. Modalidad de contrato.

- b. Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre, domicilio social y código de identificación fiscal. Si la empresa tiene forma de persona jurídica o actúa por medio de representante, deberán constar los datos completos de identificación del mandatario que suscribe el contrato y del instrumento público que le habilita, con expresa mención del Notario, fecha de protocolización, número de orden y, en su caso, inscripción en el Registro Mercantil.
- c. Identificación completa del/de la trabajador/a, incluyendo su nombre, domicilio y número de identificación fiscal.
- d. En su caso, el título, provisional o definitivo, de la producción, programa, función o servicios para los que se contrata al/ a trabajador/a.
- e. Categoría profesional del/ de la trabajador/a.
- f. Plazo estimado de duración del contrato, que podrá ser:

De duración indefinida o por un periodo determinado (meses, semanas, días) en función de la duración prevista del trabajo para el que se contrata al/a la trabajador/a.
- g. Duración de la jornada de trabajo que será indicada en el número de horas semanales de trabajo efectivo y en los días de la semana en los que desempeñará su servicio.
- h. Remuneración pactada, la cual podrá expresarse en un solo tanto alzado o en salario anual, mensual o por jornada.
- i. Identificación del centro o centros de trabajo o actividades en los que el/la trabajador/a prestará servicios.

ARTÍCULO 9º—MODIFICACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO**1. Movilidad Funcional**

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por titulación y carrera profesional precisas para ejercer la prestación laboral solicitada, así como el área funcional en la que se encuentre encuadrado. Una vez comunicada por la Dirección de la empresa al/a trabajador/a y a su representación legal, con al menos 72 horas de antelación, el trabajador estará obligado a prestar dicho servicio sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que le correspondan.

2. Movilidad Geográfica

Por razones organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, Localia TV Vigo podrá desplazar con pernocta a su personal a poblaciones distintas de la de su residencia habitual, por un periodo no superior a 5 días, previa notificación por escrito al/a trabajador/a y a su representación legal con al menos una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de su efectividad, abonando además de los salarios acordados por contrato, los gastos de viaje propios, en los términos que vengan las partes, así como cualquier otro tipo de compensación adicional pactada entre las partes.

En todo caso se respetarán las cláusulas recogidas en los artículos 39, 40 y 41 del E.T.

ARTÍCULO 10º—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL / GRUPOS Y CATEGORÍAS

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores que presten sus servicios para Localia Vigo serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos Profesionales, divididos según las tareas, responsabilidades y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Asimismo podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales.

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y el empresario se especificará el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

1. La clasificación de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio en el marco de la estructura profesional pactada y en consecuencia la asignación de las respectivas Categorías Profesionales será el resultado de aplicar los siguientes criterios: conocimientos, titulación y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y funciones contratadas.
2. A la hora de valorar los factores mencionados se tendrá en cuenta:
 - a) CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: Por lo tanto, además de la formación básica requerida y la titulación para el desempeño de las funciones contratadas, se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en responsabilidades similares.

- b) AUTONOMÍA: El grado de independencia en el desempeño de las tareas que se desarrollen y las funciones por las que se ha sido contratado.
- c) RESPONSABILIDAD: Se valorará la responsabilidad directa del/a trabajador/a en el resultado final de la función realizada, (cámara, realizador, técnico continuidad, editor, presentador).
- d) MANDO: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión de funciones y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

GRUPO PROFESIONAL I:

1. Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias para el funcionamiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña puestos de dirección y ejecución en los diferentes departamentos, divisiones, grupos, etc., en los que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular orientación de cada una.
2. Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.
3. Cargos: Jefe Técnico, Director/a Marketing, Jefe de Producción, Jefe de Realización, Redactor/a Jefe.

GRUPO PROFESIONAL II:

1. Criterios Generales: Tareas técnicas varias que puedan o no implicar responsabilidad de mando y cuya realización requiera un cierto grado de autonomía y conocimientos intelectuales. Además de las funciones que supongan la coordinación o supervisión de actividades realizadas por colaboradores de un mismo departamento.
2. Formación: Titulación de grado medio o superior y experiencia profesional acreditada. Titulación de Formación Profesional grado superior y experiencia profesional.
3. Cargos: Realizador/a, Productor/a, Redactor/a, Presentador/a, Expertos/as Creativos/as, Operadores de Cámara Expertos/as.

GRUPO PROFESIONAL III:

1. Criterios Generales: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otros compañeros.
2. Formación: Titulación de Formación Profesional de grado superior, complementada con una formación específica en las funciones a desempeñar. Titulación Universitaria.
3. Cargos: Operadores de Cámara, Redactores/as, Montador, Técnico Continuidad, Técnico de Mantenimiento, Técnico de Sonido, Infógrafo, Documentalista, Locutor/a, Presentador/a.

GRUPO PROFESIONAL IV:

1. Criterios Generales: Aquellos/as trabajadores/as cuyos cometidos son de apoyo a las tareas fundamentales de la producción televisiva, tales como las funciones de administración.
2. Formación: BUP, COU, ESO; Formación Profesional o Formación Universitaria específicas pendientes de finalizar, Personal técnico y redactores recién contratados en la empresa.
3. Cargos: Administrativos, Ayte. Redacción, Ayte. Producción, Ayte. Realización, Maquilladores/as, Peluqueros/as Estilistas.

GRUPO PROFESIONAL V:

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que necesiten de supervisión, conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.
2. Formación: Titulación Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria o simples conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
3. Cargos: Auxiliar Técnico, Auxiliar de Cámara, Auxiliar Administrativo, Mensajeros, Personal de Limpieza, Recepcionistas y otros oficios no incluidos en los demás grupos.

ARTÍCULO 11º—TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

La empresa podrá destinar a los trabajadores a desempeñar funciones de categoría superior, reincorporándolos a su antiguo puesto de trabajo en

cuanto cese la causa que motivó el cambio. El/la trabajador/a destinado/a un puesto de categoría superior tendrá derecho a percibir las retribuciones de dicho puesto desde el primer día de desempeño efectivo hasta que cese en el mismo. A petición del/la interesado/a, la empresa extenderá un certificado del desempeño del puesto, haciendo mención del tiempo y de las funciones.

ARTÍCULO 12º—TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación legal de los trabajadores, se podrá destinar a los/as trabajadores/as a funciones de categoría inferior a la que fueron contratados/as. Sin embargo, esta situación no podrá prolongarse en el tiempo más de un mes en un periodo de un año. Además, el/la trabajador/a conservará las retribuciones de su categoría habitual.

ARTÍCULO 13º—SALARIO MÍNIMO, REVISIÓN SALARIAL Y SUPLEMENTOS

Independientemente de lo recogido en la sección 4ª del E.T. relativa a los Salarios y Garantías Salariales; en el vigente Convenio Colectivo ambas partes acuerdan lo siguiente en cuanto a las retribuciones de sus trabajadores/as se refiere:

El Salario Base Garantizado para cada categoría durante el 2007 será el marcado en la siguiente tabla:

<i>GRUPO</i>	<i>euros</i>
Brutos Anuales 2007	
GRUPO I	17.271,94
GRUPO II	12.494,69
GRUPO III	11.517,52
GRUPO IV	9.373,18
GRUPO V	8.911,75

La subida salarial será el IPC real 2007 más uno (IPC+1) aplicada a las tablas de 2007 para el 2008. Por último para el año 2009 se aplicará una subida de IPC real 2008 más uno sobre tablas del 2008.

El pago del salario se hará mensualmente y preferiblemente antes del vencimiento de cada mes.

*SUPLEMENTOS**PLUS DE TRANSPORTE*

Se pagará en concepto de plus transporte la cantidad de 400€ para el año 2007. Esta cantidad se incrementará hasta 660€ para el 2008 y a 880 en el 2009. El pago se realizará mensualmente, excluyendo el mes de vacaciones. La cantidad mensual será la resultante de dividir las cantidades antes citadas entre once meses.

1. Pagas Extraordinarias

El salario base garantizado que se contempla en los párrafos precedentes se dividirá en 14 pagas, 12 de las cuales se abonarán en los meses naturales del año, y las 2 restantes se percibirán los días 20 de julio y diciembre

Las pagas extraordinarias mencionadas se abonarán en cuantía proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose las de julio y diciembre de forma semestral.

2. Plus de Disponibilidad Horaria

Al objeto de prestar un mejor servicio y en razón de la operatividad de la televisión, se establece una bolsa de horas disponibles.

Dentro de la jornada máxima anual regulada por este Convenio y recogida en el art. 14, se establece una bolsa de 80 horas por año, no pudiendo exceder de 20 horas mensuales. A tal efecto, todos los/as trabajadores/as percibirán en concepto de Plus de Disponibilidad la cantidad de 94,37 euros brutos mensuales, doce meses al año, durante el año 2007 y actualizándose en IPC real 2007 más uno para 2008 y IPC real 2008 más uno para el 2009.

3. Gastos de Desplazamiento y Alojamiento

En acto de servicio, los gastos por desplazamiento, así como los gastos de comida y alojamiento, si éste fuese necesario, correrán a cargo de la empresa. Se establece como importes máximos, siempre justificados a través de la correspondiente factura:

Media dieta: 9€

Dieta completa : 20€

En el caso de que para desplazamientos de empresa se utilice el coche particular del empleado serán abonados 0,17€ por kilómetro recorrido.

4. Anticipos

Todo el personal que preste servicios para la empresa mediante contrato laboral tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario devengado y no cobrado.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de efectuar la solicitud.

ARTÍCULO 14º—JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

1. Jornada

El cómputo máximo de horas semanales de trabajo efectivo será de 40.

2. Horas Extraordinarias

La cuantía de cada hora extraordinaria será equivalente al precio de la hora ordinaria que corresponda a la categoría del/la traba-

jador/a. Su abono, si así se acuerda entre las partes, podrá ser compensado con un periodo de descanso. En ese caso cada hora extraordinaria se corresponderá a una hora de descanso compensado.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria.

3. Nocturnidad

Las horas realizadas entre las 23:00 y las 07:00 horas tendrán un recargo del 35% sobre la hora ordinaria en concepto de plus nocturno. El pago de este plus no tendrá carácter retroactivo.

4. Horario

El horario diario de trabajo se adaptará a las necesidades informativas. La empresa pactará con la representación de los trabajadores el calendario laboral correspondiente.

5. Descansos

Para los trabajadores sujetos a este convenio, el descanso semanal mínimo será de dos días ininterrumpidos. Este descanso semanal, en el supuesto de no poder ser disfrutado por motivos del servicio, podrá ser acumulado y disfrutado con un ratio de 1,5 día por día no disfrutado.

Debido a necesidades informativas se establecerá un turno de guardia rotativo de fin de semana para los redactores, por lo que deberán permanecer en el área metropolitana y localizables a través de teléfono móvil para poder responder rápidamente a cualquier noticia que se produzca en este periodo. Además tienen la obligación de realizar llamadas periódicas a servicios públicos (bomberos, policía, protección civil) para constatar que no se ha producido hecho relevante que requiera de actuación informativa. En compensación dispondrán de una tarde libre que deberá ser utilizada en la semana laboral siguiente, preferentemente el viernes, al hecho causante, salvo que por necesidades del servicio la empresa decida que sea disfrutada en otra semana, la nueva fecha de disfrute será fijada de mutuo acuerdo.

Los días de descanso semanal continuado se disfrutarán preferentemente en sábado y domingo. Salvo en los casos en los que, por necesidades del servicio, se haya contratado a trabajadores/as especialmente para cubrir los mismos. Para esos/as empleados/as se entenderá por días laborables aquellos que sean de trabajo efectivo.

La empresa pactará con la representación de los trabajadores la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades.

6. Festivos

En el caso de que por necesidades de servicio haya que trabajar alguno de los festivos oficiales de ámbito local, autonómico o nacional, las horas invertidas se compensarán bien con descanso bien económicamente al ratio de 1,5. Las partes establecerán si compensar con descanso o económicamente. Este artículo no se aplicará a quienes hayan sido específicamente contratados para prestar servicios en dichos días.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán considerados como festivos especiales y en el caso de tener que prestar servicio, este será compensado con dos días libres por día trabajado.

ARTÍCULO 15º—VACACIONES

1. Las vacaciones anuales, retribuidas y no sustituibles por compensación económica, serán de treinta días naturales entendiéndose como tales los días de trabajo en la empresa que correspondan según el calendario/jornada aplicable a cada trabajador/a.
2. A la hora de establecer los periodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores pero sólo se utilizarán como criterios de prelación en dicha elección, las necesidades de organización del trabajo en las distintas áreas. En el caso en que varias personas pretendan los mismos turnos o fechas, y no pueda darse satisfacción a todos, se alternará anualmente la prioridad para elegir.
3. Para su disfrute, los trabajadores, cuando alcancen tal acuerdo con la dirección, podrán fraccionar las vacaciones; siempre que el número de periodos no sea superior a tres.
4. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el periodo vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del periodo de suspensión por maternidad, dentro del año natural.

ARTÍCULO 16º—INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa abonará durante el periodo de maternidad, incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad un complemento a la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora que suponga el 100% de la media de la base de cotización de los tres meses anteriores a la fecha de la baja. A esta cantidad se le sumarán los complementos de carácter fijo que perciban los trabajadores (plus de disponibilidad y plus transporte).

Se entiende que este complemento se aplicaría en el caso de haberse justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica.

ARTÍCULO 17º—PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio civil/eclesiástico o pareja de hecho que acredite su condición de tal mediante documento oficial.
- b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. El permiso se podrá disfrutar a partir del día natural siguiente.
- c) 2 día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluidas las distintas citas con las urnas. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a los que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo de más de un 20% de las horas laborales en el periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador durante su ausencia, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

- e) Por el tiempo indispensable, posteriormente justificado, para acudir al médico por motivos de salud o indisposición.
- f) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse al trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso a la empresa y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) 1 día de libre disposición por asuntos propios durante los años 2007, 2008 y 2009. El disfrute de estos días deberán ser solicitados por escrito con la debida antelación al jefe

inmediato que condicionará su concesión a las necesidades del departamento y no será acumulable a las vacaciones.

- i) Los/as trabajadores/as por lactancia de un menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

- j) A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al biológico como al adoptivo.
- k) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para acompañar a sus hijos menores de 14 años al pediatra previo aviso y justificación a la empresa.
- l) Los/as trabajadores/as que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

En todo caso el trabajador deberá preavisar sus ausencias con la debida antelación.

ARTÍCULO 18º—SALUD LABORAL

1. Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre prevención de riesgos laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Galicia.

La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales. El derecho de los/as trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa.

Con tal motivo la empresa elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuatrianual y documentado. Será realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa y tendrá al menos los siguientes contenidos:

1. Una evaluación de riesgos inicial o revisada.
2. La especificación de las siguientes actividades en tiempo y prioridad: información sobre los riesgos profesionales; la formación de los/as trabajadores/as, de los delegados/as de prevención; mediadas contra incendios, evacuación y primeros auxilios. Se ha de determinar la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores; la vigilancia de la salud protocolizada para cada puesto de trabajo.
3. Las medidas correctoras de los riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales.
4. Sin perjuicio de las Auditorías reglamentarias a que pueda estar sometido el sistema de Riesgos de la empresa y dentro de las funciones y competencias del Delegado de Seguridad y Salud, se establecerá una fórmula de trabajo para evaluar el grado de Cumplimiento del Plan Integral de Seguridad y Salud. A tal efecto, las memorias del Servicio de Prevención de Riesgos, serán un elemento fundamental para su comprobación.
5. Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones, nuevos productos se realizará la consulta previa a la representación de los/as trabajadores/as. En cualquier caso el procedimiento que se establezca, tendrá en cuenta la Seguridad en el trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

ARTÍCULO 19º—CONVENIOS CON ESTUDIANTES BECARIOS

Localia TV Vigo se compromete a informar documentalmente al comité de empresa o delegado/a de personal de los convenios de colaboración que tenga suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

*RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 20º—PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.
3. Toda falta cometida por los/las trabajadores/as, mandos intermedios o miembros de la dirección de la empresa se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al/a trabajador/a;
5. Se notificará a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la Empresa, o en su caso, obviamente, los/as trabajadores comunicarán a sus delegados/as las faltas graves o muy graves cometidas contra ellos.
6. Para la prescripción de faltas se establecen los siguientes plazos:
 - a) Las faltas leves prescriben a los 10 días.
 - b) Las faltas graves prescriben a los 20 días.
 - c) Las faltas muy graves prescriben a los 60 días.

Todos estos plazos contados a partir del momento en que se tenga conocimiento de que se ha cometido alguna falta; siempre y cuando no hayan transcurrido más de 6 meses desde su comisión.

ARTÍCULO 21º—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se consideran como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 30 minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación necesaria 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 periodos de tiempo; y siempre que ello no hubiere

causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas (equipos técnicos), en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

- e) La desatención y la falta de corrección en el trato con los compañeros, invitados, entrevistados, clientes, jefes o subordinados cuando no perjudiquen a la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca perjuicio para la empresa.
 - h) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - i) En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio para los intereses de la Empresa, clientes, invitados, entrevistados, jefes, compañeros o subordinados.
2. Se considerarán como faltas graves:
 - 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 60 minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de 2 días consecutivos o 4 alternos durante el periodo de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuviesen incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - e) 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, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general a bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas Muy Graves.
 - f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, equipos, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave a la empresa.

- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de materiales, equipos o vehículos de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - h) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de las empresas.
 - j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
 - l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante seis meses o en 20 durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la Empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía en el puesto de trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo contratado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El Abuso de Autoridad, Coacciones o Amenazas ejercidas por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) La Intimidación de cualquier tipo en las dependencias de la empresa. Así como las frecuentes Riñas, Gritos Amenazantes o actitud pendenciera con los compañeros o subordinados.
 - l) El Acoso Sexual, de Obra, Palabra o Insienuación.
 - m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - n) 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/la trabajador/a hubiese sido sancionado por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
 - o) La persona que sufra acoso moral o sexual lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa o en su caso de los representantes de los/as trabajadores/as. Una vez se tenga constancia de los hechos, independientemente del grado de insistencia y la continuidad en el tiempo del acoso, se iniciará la oportuna investigación con la ayuda del comité de seguridad y salud o delegado/a de prevención de la empresa.

La empresa asume la responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto de acoso. Así como también se asegurará de la sanción y expulsión de los finalmente declarados culpables de acoso.

ARTÍCULO 22º—PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de ACOSO MORAL, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las OFENSAS VERBALES Y FÍSICAS SEAN O NO DE NATURALEZA SEXUAL.

Se entiende por ACOSO SEXUAL, la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por ACOSO MORAL, el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, coaccionando, amenazando o insultando (de gesto, palabra, correo, comportamiento o actitud); que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad personal y/o profesional o integridad psíquica o física de una persona y contra el desempeño de su trabajo. Todas las agresiones físicas o verbales que amenacen con poner en peligro el empleo del/a acosado/a o degraden el ambiente de trabajo.

La persona que sufra acoso moral o sexual lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa o en su caso de los representantes de los/as trabajadores/as. Una vez se tenga constancia de los hechos, independientemente del grado de insistencia y la continuidad en el tiempo del acoso, se iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud o delegado/a de prevención de la empresa y los servicios de ayuda específicos de los sindicatos.

La empresa asume la responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto del acoso. Así como también se asegurará de la sanción y expulsión de los finalmente declarados culpables del acoso.

ARTÍCULO 23º—SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a un mes o incluso despido disciplinario.

ARTÍCULO 24º—DERECHOS SINDICALES

Los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. Así como lo regulado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las modificaciones incluidas en la LO 14/1994, de 9 de mayo.

Se establece la posibilidad de pactar, entre la empresa y los representantes sindicales la acumulación de horas sindicales.

Los delegados tendrán la posibilidad de acumulación trimestral de horas sindicales, previa comunicación a la empresa.

ARTÍCULO 25º—CONTRATACIÓN DE PÓLIZA DE ACCIDENTES

Dada la naturaleza del trabajo a realizar, absorbido por las prisas y tensión horaria, tanto en el interior como en el exterior de la empresa, debidas generalmente a factores ajenos al/a trabajador/a:

La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores/as en el supuesto de accidente las 24 horas del día. La cuantía será de 25.000 euros para cada una de dichas contingencias.

ARTÍCULO 26º—EXCEDENCIAS

- a) Excedencia Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. 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 en el cargo público.
- b) Excedencia Voluntaria: El trabajador, con la menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no superior a 5. Este derecho sólo podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador, siempre y cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado a) de este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 27º—COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Para la interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo, se constituirá una comisión mixta de vigilancia e interpretación a partir de la entrada en vigor del mismo.

Esta comisión estará formada por cuatro miembros: dos en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa. Ambas partes podrán asistir con asesores que tendrán voz pero no voto.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.
- b. Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el Convenio.
- c. Facultad de conciliación previa en los conflictos colectivos.

La Comisión se reunirá tantas veces como sea preciso a solicitud por escrito de cualquiera de las partes. Incluyendo un “Orden del Día” sobre los temas a tratar, para que en un plazo no superior a 15 días naturales se haga efectiva la reunión. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple. Siendo necesario para su validez la presencia de ambas partes y la mitad más uno de sus miembros. De las reuniones y acuerdos se levantará acta, que una vez firmada pasará a formar parte del Convenio como anexos sucesivos.

ARTÍCULO 28º—FORMACIÓN

La formación pretende el desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar sus conocimientos a las exigencias del sector al que pertenece la empresa y a las funciones que desempeñan dentro de ella.

Con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as y la eficacia económica y competitividad de la empresa ambas partes se comprometen a:

- A. Fomentar la formación de los trabajadores/as en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en el IV ANFP, a través de la elaboración de un plan de necesidades formativas del sector renovable periódicamente. Así como un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada cada año.
- B. Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector.
- C. Establecer criterios de igualdad para el acceso a la formación de la plantilla y la autorización por parte de la empresa.
- D. Los cursos que como resultado de la política de formación de la empresa se decidiesen realizar, se disfrutará dentro de la jornada habitual de trabajo. Y no supondrán coste alguno para el/la trabajador/a.

ARTÍCULO 29º—DERECHOS Y DEBERES

1. Derechos de información entre sindicato y trabajador:

Las organizaciones sindicales podrán establecer comunicación con los/as trabajadores/as a través del correo electrónico establecido por la empresa que cuando estos/as lo autoricen expresamente.

2. Dirección y control de los instrumentos de trabajo por parte de la Empresa:

- El control y vigilancia de los trabajadores no debería realizarse sin la existencia de una comunicación previa con la representación de los trabajadores.
- Sería menester adaptar al artículo 18º de E.T. sobre la inviolabilidad de la persona del trabajador, de tal forma que para realizar cualquier auditoria de los medios de comunicación electrónicos utilizados por la plantilla, sería necesario que existieran indicios claros de su uso ilícito o abusivo por parte de éste; además tendría que efectuarse en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o del sindicato si el trabajador así lo requiere y siempre con el debido respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

3. Obligaciones del personal laboral:

Todo el personal está obligado a cumplir fielmente los deberes básicos recogidos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente los siguientes:

- a. Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y permanecer en él durante el tiempo fijado.
- b. No realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio, ni que se reciba gratificación alguna de organismo, entidad o persona ajena, en relación con el desempeño del servicio.
- c. Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga asignado,
- d. Usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- e. Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista le impida la asistencia al trabajo y a su justificación documentada de forma suficiente.
- f. Cumplir las órdenes e instrucciones de superiores siempre y cuando se limiten al ámbito de sus funciones.

ARTÍCULO 30º—DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este preaviso por parte del/a trabajador/a dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

*ARTÍCULO 31º—CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL Y FAMILIAR*

*1.—SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA
DE PUESTO*

- a. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple e 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.
- b. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a.
- c. Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de 16 semanas en el supuesto de menores de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.
- d. En caso de que la/s madre/s y/o el/los padre/s trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- e. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.—PERMISOS PARENTALES

Excedencia por cuidado de familiares:

- a. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, biológico o adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificables del funcionamiento de la empresa.

- b. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- c. El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

*3.—REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS
FAMILIARES*

- a. Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b. La concreción horaria y la determinación del periodo, corresponderá al/la trabajador/a dentro de su jornada.

4.—PROTECCIÓN POR MATERNIDAD

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no previsto expresamente en este Convenio las partes se remiten expresamente a la Legislación General de aplicación.

Vigo, a 18 de abril de 2007.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007004217**