

## Negociación Colectiva

### **CORPORACIÓN VOZ DE GALICIA, S.L.U.**

□

*Resolución do 27 de outubro de 2006, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Corporación Voz de Galicia, S.L.U.*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico da empresa Corporación Voz de Galicia, S.L.U., (código de convenio nº 8200622), que se subscribiu o 5 de outubro de 2006, entre a representación da empresa e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do devandito convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 27 de outubro de 2006.

Pilar Cancela Rodríguez

Directora xeral de Relacións Laborais

Convenio colectivo de Corporación Voz de Galicia, S.L.U.

Título primeiro

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio é de aplicación nos centros de traballo da empresa Corporación Voz de Galicia, S.L.U. existentes na actualidade, e naqueles que durante a vixencia deste convenio pudiesen establecerse.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

As normas contidas neste convenio colectivo afectan a todas as actividades de Corporación Voz de Galicia, S.L.U.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio é de aplicación á totalidade do persoal que preste os seus servizos na empresa e o faga en virtude dunha relación laboral ordinaria, salvo os supostos de pacto individual en contrario concertado entre empresa e persoal directivo, entendendo por este o que teña a categoría funcional de director ou subdirector.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio páctase por unha duración de dous anos e entrará en vigor o 1 de xaneiro de

2006, con independencia da data da súa publicación, rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2007.

O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación de polo menos dous meses da data de finalización da súa vixencia.

En caso de non ser denunciado en tempo e forma entenderase prorrogado por anualidades até a conclusión da negociación dun novo convenio.

Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do vixente convenio até a sinatura dun novo.

Artigo 5º.-Respecto de dereitos. Compensación e absorción.

Respectaranse as condicións salariais, pactadas a título persoal ou derivadas dunha decisión unilateral do empresario, que estean vixentes ao entrar en vigor o convenio e que, con carácter global, excedan este en cómputo anual.

As retribucións establecidas neste convenio compensarán e absorberán todas as existentes na súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou orixe destas, na forma que o propio convenio establece e, en todo caso, segundo o establecido no artigo 26.5º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria como órgano de conciliación e interpretación do pactado neste convenio formada por tres representantes dos traballadores e de tres da dirección da empresa, preferentemente que interviñesen na negociación.

Tamén poderán intervir, con voz mais sen voto, os asesores correspondentes a ambas as partes.

O domicilio da comisión paritaria será o do centro de traballo de Sabón.

Os acordos da comisión paritaria requirirán, para a súa validez, a conformidade da maioría simple de membros de cada unha das representacións.

Son funcións desta comisión:

-Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do presente convenio.

-Mediación e conciliación de todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que deriven da aplicación do convenio.

-Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

A comisión paritaria terá, como mínimo, as seguintes normas de funcionamento:

-A comisión paritaria reunirse por instancia de calquera das dúas partes, a data, o lugar, a hora e a orde do día das reunións fixarase de mutuo acordo entre as partes e debe realizarse dentro dos vinte días naturais seguintes á data de petición. Redactarase a acta correspondente en cada reunión, que deberá estar asinada por todos os asistentes.

-Os acordos da comisión requirirán para a súa validez a conformidade da metade máis un de cada unha das representacións. Se non concorren polo menos o 75% de cada unha das representacións, os acordos non serán válidos por falta de quórum.

-Os acordos da comisión paritaria son vinculantes.

No caso de que a comisión paritaria non poida chegar a acordos nos asuntos que lle sexan sometidos, calquera das partes, con carácter previo á vía xudicial, poderá acudir aos mecanismos de composición establecidos no Acordo galego de solución extraxudicial de conflitos, AGA, se é dentro da Comunidade Autónoma de Galicia, ou o ASEC se é noutro ámbito.

Título segundo

Persoal e condicións de traballo

Capítulo I

Estrutura profesional

Artigo 7º.-Clasificación profesional.

Todo o persoal en activo á data de entrada en vigor do convenio, e o que entre no futuro no seu ámbito funcional, será inmediatamente encadrado no grupo profesional correspondente definido neste convenio atendendo aos factores de encadramento do artigo 9º e ás tarefas efectivas que veñan desenvolvendo.

Artigo 8º.-Factores de encadramento.

O encadramento dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio dentro da estrutura profesional pactada será o resultado da ponderación global dos seguintes factores: coñecementos, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Estes factores responden á seguinte definición:

1. Coñecementos.

Factor para a valoración do cal se terá en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos.

Este factor pódese dividir en dous subfactores:

a) Formación: considerárase o nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que debe posuír unha persoa de capacidade media para chegar a desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo despois dun período de formación práctica. Este factor tamén deberá considerar as

exixencias de coñecementos especializados, idiomas, informática, etc.  
b) Experiencia: este subfactor determina o período de tempo requirido para que unha persoa de capacidade media, e posuíndo a información especificada anteriormente, adquira a habilidade e práctica necesarias para desempeñar o traballo do seu posto, obtendo un rendemento suficiente en cantidade e calidade.

## 2. Iniciativa e autonomía.

Factor en que se ten en conta a maior ou menor dependencia das directrices ou normas e a maior ou menor subordinación no desenvolvemento da función que corresponda.

Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións a estes.

Débase ter en conta:

a) Marco de referencia: valoración das limitacións que puidesen existir no posto respecto a: acceso a persoas con superior responsabilidade no organigrama da empresa, a existencia de normas escritas ou manuais de procedemento para a sección que corresponda.

b) Elaboración da decisión: entendendo como tal a obriga dimanante do posto de determinar as posibles solucións e elixir aquela que se considere máis apropiada.

## 3. Complexidade.

Factor que se avalía en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Terase en conta, ademais:

a) Dificultade no traballo: considerarase a complexidade da tarefa que se vai desenvolver e a frecuencia das posibles incidencias.

b) Habilidades especiais: este subfactor determina as habilidades que se requiren para determinados traballos, como poidan ser esforzo físico, destreza manual, etc..., e a súa frecuencia durante a xornada laboral.

c) Ambiente de traballo: apreciáranse as circunstancias baixo as que se debe efectuar o traballo e o grao en que estas condicións fan o traballo desagradable.

## 4. Responsabilidade.

Terase en conta o grao de autonomía de acción do titular da función e grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

a) Responsabilidade sobre a xestión e resultados: considerarase a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre os erros que se puidesen dar. Avalíanse non só as consecuencias directas, senón tamén a súa posible repercusión na marcha da empresa. Para avaliar correctamente é necesario ter en conta o grao en que o traballo é supervisado ou comprobado posteriormente.

b) Capacidade de interrelación: este subfactor aprecia a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre contactos oficiais con outras persoas de dentro ou de fóra da empresa. Considerarase a personalidade e habilidade necesaria para conseguir os resultados desexados e a forma e frecuencia dos contactos.

## 5. Mando.

É o conxunto das tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades de outros, asignadas pola dirección da empresa, que requiren dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver as persoas que dependen xerarquicamente do posto. Para a súa valoración deberase ter en conta a capacidade de ordenación de tarefas, a natureza do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

## Artigo 9º.- Grupos profesionais

### 1. Grupo profesional I.

Criterios xerais: tarefas consistentes na execución de operacións que, realizadas baixo instrucións precisas, requiran adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas e que teñen a responsabilidade limitada por unha supervisión directa e sistemática.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión equivalentes a EXB ou FP I, completada con unha formación específica no posto de traballo.

Exemplos: auxiliar, telefonista sen coñecemento de idiomas, mozo, conserxe, ordenanza, operacións de limpeza...

#### 2. Grupo profesional II.

Criterios xerais: funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo menor.

Tarefas que, non supoñendo corresponsabilidade de mando, teñen un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da profesión equivalentes ao BUP ou FP II, complementada con unha experiencia dilatada no posto de traballo.

Exemplos: oficiais de 2ª, oficiais de mantemento, chofer, vixilante, secretarias, telefonista con coñecemento de idiomas...

#### 3. Grupo profesional III.

Criterios xerais: funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas, realizadas por un conxunto de colaboradores. Tarefas complexas máis homoxéneas que, sen implicar responsabilidade de mando, teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana, nun marco de instrucións xerais de alta complexidade técnica.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da profesión equivalentes a estudos universitarios de grao medio completada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

Exemplos: oficiais de 1ª, xefes de negociado, secretarias de dirección, maquetadores, redactores, deseñadores gráficos, ilustradores...

#### 4. Grupo profesional IV.

Criterios xerais: funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de exigencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade. Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas, en ocasións, por un conxunto de colaboradores nunha mesma unidade funcional.

Responsabilízase da aplicación das directrices xerais directamente emanadas do xefe de departamento, aos que debe dar conta da súa xestión. Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas da máis alta complexidade e ata a participación na definición dos obxectivos concretos a alcanzar no seu campo, cun moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade no devandito cargo de especialidade técnica.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da profesión equivalentes a estudos universitarios de grao medio, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional, ou a estudos universitarios de grao superior, completada cunha formación específica no posto de traballo.

Exemplos: técnicos de aplicacións e de sistemas, redactores de I D, xefes de sección, titulados superiores...

#### 5. Grupo profesional V.

Criterios xerais: funcións de incardinación das políticas marcadas polo seu director no seu departamento acompañadas do control e seguimento.

Supón a supervisión, desenvolvemento e capacitación do persoal do departamento ao seu cargo. Responsabilízanse do deseño, planificación e implementación das políticas do seu departamento en consonancia coas liñas xerais trazadas polo director da unidade organizativa ao que reporta e ante o que se responsabiliza das accións e resultados do seu equipo do departamento.

Formación: titulación universitaria ou, na súa falta, unha experiencia e formación regulada que o dota dun nivel de coñecementos elevados e específicos para desempeñar postos de alta relevancia pola súa transcendencia sobre os resultados do departamento.

Exemplos: xefes de departamento ou servizo.

### Capítulo II

#### Condicións de traballo

#### Artigo 10º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional desenvolverase, en función das necesidades operativas da empresa, dentro dos límites que marca o ET.

A realización de funcións de categoría profesional superior ao que teña un traballador, por un período de máis de catro meses durante un ano ou seis meses durante dous anos, consolidará a clasificación profesional superior que lle corresponde. Non obstante, mentres dure a situación, percibirá o nivel salarial superior.

Se por necesidade perentoria ou imprevisible da actividade produtiva, a empresa tivese que destinar un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior, porque o dito traballo non puidese realizalo outro traballador desa categoría inferior, só poderá facelo con carácter excepcional, polo tempo imprescindible, e nunca superior a catro meses, mantendo a retribución e demais dereitos derivados da súa clasificación profesional, e comunicándolle aos representes dos traballadores.

Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais cando isto non implique traslado de localidade. Exercerán de límite para esta os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desenvolvemento das tarefas que se lle encomenden ao devandito traballador.

Para os afectos deste artigo entenderase que existe a idoneidade requirida cando a capacidade para o desenvolvemento da nova tarefa se desprenda da anteriormente realizada ou o traballador teña o nivel de formación ou experiencia requirida. De non se produciren os anteriores requisitos, deberá a empresa dotar o traballador da formación antes referida.

A representación dos traballadores poderá reclamar información acerca das decisións adoptadas pola dirección da empresa en materia de mobilidade funcional, así como da xustificación e causa destas, véndose obrigada a empresa a facilitarllela.

#### Artigo 11º.-Mobilidade xeográfica.

Distínguense dúas modalidades: traslados e desprazamentos temporais. Traslado: enténdese traslado cando supón un cambio de domicilio, ou de centro de traballo en localidade distinta, do traballador.

En todos os supostos de traslado recollidos neste punto o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de 5 días naturais ininterrompidos. Igualmente terá dereito ao aboamento dos gastos de transporte de persoas coas que conviva e útiles, entre a localidade de orixe e a de destino.

O traslado poderá realizarse:

Por instancia do traballador. Neste caso a petición formularase por escrito, entregando copia á dirección e ao comité de empresa.

Por mutuo acordo de empresa e traballador. Haberá que averse ao convido entre ambas as dúas partes.

Por decisión da dirección da empresa. Poderase efectuar nos supostos do establecido no artigo 40 do ET ou disposición legal que o substitúa.

Será sempre razón organizativa suficiente por decisión da dirección da empresa, que exista vacante no centro de traballo de destino, e que o traballador obxecto de traslado vaia ocupar un posto de igual ou superior categoría, conservando o traballador todos os seus dereitos no concernente a salario e calquera outro aspecto da remuneración.

Unicamente poderán ser trasladados, no caso ao que se refire o punto 4.c) do presente artigo, os traballadores que teñan menos de 50 anos e que leven na empresa menos de 20 anos.

Desprazamentos temporais. A empresa poderá desprazar temporalmente o seu persoal fixo a poboación distinta, nos supostos establecidos no artigo 40.4º do ET ou disposición legal que o substitúa.

#### Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

As partes acordan a supresión de horas extraordinarias.

Serán consideradas horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria semanal pactada, que non poderán superar en ningún caso o límite establecido polo artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

O traballador terá a opción de acumular un día extra ás vacacións, por cada 5 horas extraordinarias realizadas, até un máximo de 10 días. O traballador poderá optar entre compensar as horas con descanso -sempre que non o impidan razóns organizativas ou cobralas.

A compensación por descanso, de non acumularse ao período anual de vacacións, realizarase dentro dos tres meses seguintes á xeración do dereito.

O sistema de compensación das horas extraordinarias será de 1 hora e 30

minutos por cada hora realizada, ou ben mediante a retribución da hora incrementada nun 50%, calculada da seguinte maneira:

$VHE = (SBA/xornada\ anual\ de\ traballo) \times 1,5$

Sendo:

VHE: valor da hora extraordinaria.

SBA: salario bruto anual. Enténdese por salario bruto anual o que percibe o traballador por conceptos fixos, non entrando nos cálculos os de carácter variable.

Para os efectos do cómputo de horas extraordinarias e da súa compensación en descanso haberá que a terse ao disposto no artigo 35.2º do Estatuto dos traballadores.

### Capítulo III

#### Promoción dos traballadores

##### Artigo 13º.-Promoción profesional.

###### Principios xerais.

A cobertura de postos de traballo efectuarase, de conformidade coas necesidades da empresa, por libre designación ou promoción interna, horizontal ou vertical, de acordo cos criterios establecidos neste convenio. Os postos de traballo que comporten funcións de responsabilidade, de especial confianza ou de especial cualificación profesional ou técnica, en calquera nivel da estrutura organizativa da empresa, cubriranse mediante o sistema de libre designación.

O sistema de promoción interna para o resto dos postos de traballo efectuarase mediante concurso interno, a través de criterios obxectivos de adecuación do posto de traballo.

A promoción, dentro dun grupo profesional, dun nivel ao superior realizarase igualmente atendendo a criterios obxectivos derivados de variacións nos factores de encadramento que no seu día determinaron a adscrición do traballador ao grupo de orixe.

Créase unha comisión técnica de carácter paritario, formada por seis persoas designadas a partes iguais pola empresa e pola representación dos traballadores co obxectivo de establecer os parámetros obxectivos que hai que aplicar nos supostos de promoción interna a postos de traballo que non impliquen responsabilidade.

##### Artigo 14º.- Cobertura de vacantes.

Os traballadores fixos da empresa terán preferencia, en igualdade de condicións, para cubrir as vacantes ou postos de nova creación. Así mesmo, tras este colectivo, en igualdade de condicións, darase a quen prestase servizos a satisfacción da empresa como eventuais ou interinos.

##### Artigo 15º.-Información aos traballadores.

Para efectos de posibilitar a adecuada promoción dos traballadores da empresa, facilitarase o coñecemento público a través dos taboleiros de anuncios e do servizo de correo interno, de todas as prazas que se pretendan cubrir dos grupos profesionais I, II e III, cunha antelación mínima con carácter xeral de 15 días.

### Capítulo IV

#### Xornada de traballo e vacacións

##### Artigo 16º.-Xornada laboral.

A xornada normal de traballo, para todo o persoal comprendido neste convenio, será de 1.691 horas anuais de traballo efectivo. Se, como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e de rango superior fose decretada a redución da xornada, reducirase nos termos que estableza a dita norma a xornada establecida no presente convenio.

Establécese como norma xeral unha xornada semanal de 39 horas nos meses do inverno, e de 35 horas desde o 15 de xuño ao 31 de agosto.

Durante o período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de agosto, aqueles traballadores que viñesen traballando habitualmente en xornada partida pasarán a facelo en xornada intensiva.

Así mesmo, redistribuirase a xornada laboral, de xeito que os venres se traballe de forma continua das 8.00 ás 15.00 horas. Nos departamentos en que fose preciso, poderá establecerse un sistema de quendas, de xeito que sempre quede cuberto o servizo.

Non obstante, a empresa, en función das súas necesidades e logo de acordo cos representantes do persoal ou cos propios traballadores cando non existan aqueles, respectando o número de horas anuais de traballo convidadas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal,

poderá realizar en cada centro unha distribución irregular da xornada sen prexuízo do recollido no artigo 41 do ET e no Real decreto 1659/1998 en materia de modificación substancial de condicións de traballo e información ao traballador.

En calquera caso, respectaranse as condicións máis beneficiosas para o persoal que á data de entrada en vigor deste convenio viñese desfrutando dunha xornada diferente.

**Artigo 17º.-Calendario laboral e horarios.**

A dirección e o comité de empresa establecerán anualmente os calendarios laborais e os horarios de aplicación nos distintos departamentos, coa vixencia temporal que se pacte.

Como vén sendo habitual na empresa, os días 24 e 31 de decembro serán considerados non laborables para todos os efectos.

**Artigo 18º.-Vacacións.**

O persoal rexido polo presente convenio colectivo terá dereito ao desfrute anual de 22 días laborables de vacacións retribuídas, distribuídas en dous períodos como máximo.

Para os efectos deste artigo serán considerados como non laborables todos os sábados do ano.

A empresa non poderá requirir un traballador para realizar tarefas nun día festivo que estivese comprendido entre dous días de vacacións.

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

Anualmente establecerase unha programación de vacacións en cada departamento e fixaranse os criterios de gozo destas. As colisións nun período de desfrute das vacacións que poidan producirse entre dous ou máis empregados resolveranse de acordo coas normas que respecto disto estableza a dirección da empresa coa participación da representación legal dos traballadores e que deberán estar baseadas no principio de fixar unha orde rotativa de preferencia no desfrute.

Os traballadores que, por necesidades da empresa, non poidan desfrutar as vacacións nos meses de xullo ou agosto percibirán, como compensación, 189,6 €, aboándose a dita cantidade de forma proporcional respecto ao número de días non desfrutados nos ditos meses.

Se durante o gozo das vacacións se producise unha situación de baixa por incapacidade temporal, debida a enfermidade ou accidente non laboral, quedarán interrompidas as vacacións e continuará o seu gozo nas datas que, de común acordo, fixen ambas as dúas partes. No caso de que, establecido calendario de vacacións, o traballador/a non puidese gozalas por esta en incapacidade temporal, gozaraas nas datas que de común acordo fixen a empresa e o traballador. De todas estas situacións será informado o comité de empresa.

**Artigo 19º.-Permisos retribuídos.**

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempo dos supostos do artigo 37.3º do Estatuto dos traballadores ou disposición legal que o substitúa.

Estes supostos veranse ampliados cos seguintes:

- a) Por nacemento ou adopción de fillos: 10 días naturais.
- b) Por casamento de familiares en primeiro grao de consanguinidade: un día natural, que terá que coincidir coa data de celebración daquel.
- c) Por enfermidade grave, o que requira hospitalización dun familiar en segundo grao de consanguinidade ou afinidade: até dous días naturais.
- d) Por falecemento de cónxuxe ou parella coa que conviva, pais, fillos, irmáns, avós, cuñados, xenros, noras e pais políticos: 4 días naturais.
- e) Para desfrutar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional: máximo de 10 días ao ano para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de avaliación e aptitude.
- f) Polo tempo necesario para asistir a consulta de especialidades médicas cando esta fose disposta polos facultativos da Seguridade Social, aínda cando tales especialidades non estean incluídas no cadro de prestacións desta última.
- g) O tempo necesario para ser asistido polo facultativo de medicina xeral da Seguridade Social cando a consulta non poida ser efectuada fóra da xornada de traballo. Esténdese este permiso para acompañar a recibir asistencia a persoas a cargo do traballador (nenos, anciáns ou inválidos), que non poidan acudir polo seus propios medios. O límite máximo por este concepto establécese en 20 horas ao ano.

h) Por permiso para a lactación dun fillo menor de nove meses, as traballadoras terán dereito a unha hora de redución da súa xornada diaria que poderán usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu desfrute semanal ou mensual. Así mesmo, poderase optar por acumular o total de horas de permiso por lactación e desfrutalas de forma ininterrompida a continuación da baixa por maternidade. O permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Artigo 20º.-Permisos non retribuídos.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, segundo a seguinte escala:

Permiso de 1 a 24 meses: redución entre o 12,5% e até un máximo da metade da duración da xornada en cómputo semanal.

Permiso de 25 a 72 meses: redución entre o 25% e até un máximo da metade da duración da xornada en cómputo semanal.

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

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

1. Os traballadores poderán solicitar permiso non retribuído unha soa vez ao ano, para atender circunstancias persoais, estas licenzas poderán ir de 1 día a 6 meses.

2. O traballador solicitará a licenza con, polo menos, quince días de antelación á data de gozo da licenza, e a empresa contestará como máximo cinco días antes de que remate este prazo.

## Capítulo V

### Estrutura salarial

Artigo 21º.-Estrutura salarial.

A estrutura salarial de cada grupo comprende un salario base de grupo ou salario de contratación, como retribución fixa por unidade de tempo ou de obra e, se é o caso, complementos salariais.

O salario base de grupo remunera tanto xornada como os períodos de descanso nos termos en que estes se encontren establecidos no presente convenio colectivo.

A estrutura salarial do persoal afectado polo convenio recóllese no anexo I.

Artigo 22º.-Complementos salariais.

Consideraranse complementos salariais aqueles de carácter persoal ou outros non vinculados exclusivamente ás condicións persoais do traballador ou á realización do traballo en cantidade e calidade.

A título enunciativo serán as seguintes:

- \* Complemento ad personam.
- \* Retribución voluntaria.
- \* Complemento de dispoñibilidade.

Artigo 23º.-Pagas extraordinarias:

Os traballadores terán dereito á percepción das seguintes pagas extraordinarias, que se devengarán anualmente:

Paga de marzo: percibirase o 15 de marzo de cada ano e o seu importe estará constituído polo salario ordinario e fixo que o traballador teña recoñecido no mes inmediatamente anterior á súa percepción.

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

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

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

As pagas extraordinarias poderán ser rateadas por petición do traballador.

Artigo 24º.-Complemento de dispoñibilidade:

Establécese un complemento de disposición na contía de 97,26 € brutos



mensuais. Percibirá este complemento o traballador que, logo de pacto coa empresa, ademais do contido específico que teña asignado, está á disposición da dirección en todo momento para cubrir necesidades de carácter eventual. Esta dispoñibilidade non suporá en ningún caso o aumento da xornada, senón a súa distinta distribución. O devengo do dito complemento producirase por meses naturais mentres a empresa manteña o traballador en réxime de dispoñibilidade.

#### Artigo 25º.-Festivos.

Todos os traballadores terán dereito a desfrutar por cada día festivo traballado, un día e medio de descanso, coa opción de que poderán solicitar que o dito día sexa compensado economicamente a razón de 97,26 € brutos por festivo traballado.

No suposto de solicitar o descanso compensatorio, a data para o seu desfrute fixarase de común acordo coa empresa.

#### Artigo 26º.-Complemento de traballo dominical.

Todos os traballadores que desenvolvan a súa xornada en domingo percibirán, en concepto de complemento dominical, a cantidade de 97,26 € brutos por domingo efectivamente traballado.

A percepción deste complemento non anula o dereito ao descanso semanal compensatorio de día e medio.

#### Artigo 27º.-Complemento de quendas.

Retribúe a prestación de servizos en réxime de quendas, cando así se estableza. Aboarase a cantidade de 97,26 € en períodos naturais, mentres a empresa manteña o traballador co sistema de quendas.

#### Artigo 28º.-Nocturnidade.

Enténdese por nocturnidade o complemento que perciben os traballadores que realizan a súa xornada ordinaria coincidindo en todo ou en parte entre as 22.00 e as 6.00 horas.

O xefe de cada sección comunicará á dirección da empresa a distribución das horas nocturnas de cada traballador ao seu cargo. A distribución destas horas deberá favorecer o sistema de quendas, aínda que se considerará en todo momento que cada traballador fará un número fixo de horas en horario nocturno en cómputo mensual. En cada caso remunerarase a hora nocturna a razón de 2 €/hora.

#### Artigo 29º.-Axudas de custo e quilometraxe.

Naqueles supostos en que o traballador teña que realizar desprazamentos fóra do seu centro habitual de traballo por orde ou disposición da empresa, devengará gastos de locomoción e/ou aloxamento logo de presentación de xustificante de gastos.

A empresa aboará gastos por quilometraxe a razón de 0,192 € por km. O 60% desta cantidade revisarase semestralmente á alza na subida que se poida producir no prezo dos combustibles.

#### Artigo 30º.-Incremento salarial e cláusula de revisión salarial.

Aplicarase unha revisión salarial equivalente ao IPC real para o ano 2006 e IPC real para o 2007 do total de todos os conceptos retributivos que constan no actual convenio colectivo, así como daqueles que vén percibindo o traballador na nómina.

Establécese a posibilidade de proceder ao pagamento dunha gratificación extraordinaria por unha soa vez en cada un dos anos de vixencia do convenio sen que, de acordo co artigo 26.3º do Estatuto dos traballadores a dita gratificación se consolide.

Para calculala seguirase a escala que a continuación se detalla. Tomarase como base de cálculo o resultado, a 31 de decembro dos beneficios consolidados da Corporación Voz de Galicia (antes de impostos):

Escala para os anos 2006-2007.

Beneficios consolidados da Corporación para os exercicios 2006-2007 (antes de impostos); % de incremento.

Desde 8.000.025 até 8.600.000: 0,25%.

Desde 8.600.001 até 9.500.000: 0,50%.

Máis de 9.500.000: 0,75%.

A dita gratificación pagarase con base nas contas formuladas e percibirana os traballadores na nómina correspondente aos meses de abril de 2007 e 2008. A base de cálculo desta serán todos os devengos percibidos polo traballador na nómina con excepción dos atrasos correspondentes ao ano

anterior, incentivos, comisións e gratificacións.

Non obstante o anterior, as subidas aquí pactadas non afectarán de ningunha maneira aquel persoal que durante os anos 2006 e 2007, teñan subidas individuais superiores en cómputo anual, xa que aquelas se verán absorbidas e compensadas por estas. O cómputo anual refírese ao ano natural.

## Capítulo VI

### Melloras sociais

#### Artigo 31º.-Complemento en IT.

Os traballadores en situación de incapacidade temporal (IT) percibirán un complemento ao subsidio da Seguridade Social até completar o seu salario fixo real. Na dita retribución non se incluírán os conceptos expresamente exceptuados no presente convenio colectivo.

#### Artigo 32º.-Comedor de empresa.

A empresa facilitará ao persoal que realice a prestación dos seus servizos en réxime de xornada partida no centro de traballo de Sabón o uso do comedor da empresa.

Pola utilización deste servizo, o traballador aboará a cantidade de 2,25 € por comida, que lle serán descontadas no seu recibo oficial de salarios mensualmente. A dita cantidade poderá ser revisada anualmente en función do incremento que experimenten os custos do servizo logo de acordo entre a representación legal dos traballadores e a empresa.

A empresa habilitará nas instalacións do comedor unha caixa de suxestións que debe estar debidamente indicada, á vista e debe ser de fácil acceso para os usuarios.

A empresa e o comité manterán trimestralmente unha reunión para avaliar a calidade do servizo e as suxestións ou queixas que poidan existir.

#### Artigo 33º.-Póliza de seguros.

A empresa manterá unha póliza colectiva de seguro de vida, en orde a garantir un capital para caso de morte ou invalidez absoluta, permanente, total ou gran invalidez (segundo a clasificación da Seguridade Social recollida no Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño) a cada un dos compoñentes do colectivo asegurado, sempre que pertenczan ao cadro do persoal fixo na empresa, en activo, e os riscos sexan aceptados, en cada caso, pola compañía aseguradora.

Capitais asegurados:

15.025,30 € no caso de falecemento, calquera que sexa a causa que o produza e o lugar no que ocorra.

30.050,60 € no suposto de que o asegurado resulte afectado por unha invalidez absoluta, permanente, total ou gran invalidez.

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

#### Artigo 34º.-Outras prestacións sociais.

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

Establécese un premio de natalidade na contía de 500 € por cada fillo, debendo acreditarse tal circunstancia documentalmente ante a empresa.

No suposto de que pai e nai do nacido traballen os dous nesta empresa, só un deles terá dereito á axuda.

Durante a vixencia do presente convenio, os traballadores que contraian matrimonio ou se establezan como parella de feito percibirán por este concepto a cantidade de 350 €, logo de xustificación documentada.

Co fin de axudar a formación e recuperación das persoas con capacidade mental ou física diminuída, a empresa concede, sempre en defecto da Seguridade Social, unha subvención de 601 € anuais. Terán dereito a esta subvención os familiares dos traballadores de cadro de persoal, recoñecidos pola Seguridade Social, que convivan con el e ás súas expensas. É requisito indispensable que se xustifique a formación ou recuperación realizada e que se teñan solicitado as axudas oportunas, tanto da Seguridade Social como dos demais organismos oficiais.

**Artigo 35º.-Necrolóxicas e xornais.**

A empresa publicará gratuitamente unha necrolóxica de defunción do tamaño 2,5 c por 70 mm do empregado ou parentes consanguíneos ou afíns até o segundo grao, no caso de falecemento.

Todo traballador adquirirá gratuitamente a condición de subscritor do xornal La Voz de Galicia.

**Capítulo VII**

**Contratacións, promoción e formación**

**Artigo 36º.-Formación.**

A empresa e o comité de empresa colaborarán na elaboración anual dun plan de formación para cubrir as necesidades detectadas neste aspecto nos distintos departamentos. Os cursos pactados clasificaranse segundo a necesidade de adaptación dos empregados ás novas técnicas de traballo que redunden nun mellor aproveitamento deste, tanto en calidade como en cantidade.

**Artigo 37º.-Tipos de curso.**

Os cursos que resulten do plan de formación acordado por efecto do artigo anterior clasificaranse necesariamente nas seguintes categorías:

De adscrición obrigatoria: son aqueles cursos que, pola súa necesidade para o correcto desenvolvemento dunha nova tarefa ou pola complexidade dunha nova técnica, teñen carácter obrigatorio para os traballadores afectados. Neste caso, o tempo que dure o curso será computado coma tempo efectivo de traballo. No caso, de que por asistir a un curso destas características se supere a xornada máxima pactada neste convenio, o tempo excedido compensarase como horas ordinarias.

A formación poderá impartirse no centro de traballo ou fóra del, dentro do horario laboral ou á marxe deste. A asistencia dos traballadores aos cursos de formación, xa se impartan total ou parcialmente fóra da xornada laboral, considerárase obrigatoria cando sexa necesaria para o desempeño normal do posto de traballo e se xustifique a imposibilidade de realizalos dentro da xornada laboral.

No caso de que os cursos sexan fóra do centro de traballo, a empresa correrá cos gastos e o traballador poderá solicitar unha cantidade en concepto de anticipo para afrontar os gastos que se produzan.

De adscrición voluntaria: son aqueles cursos que supoñen a actualización e desenvolvemento de coñecementos previos na realización das tarefas que non corresponden o persoal afectado polo curso. Neste caso o tempo que dure correrá por conta do traballador.

**Artigo 38º.-Información de dereitos e condicións de traballo.**

En materia de información ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato de traballo e a súa modificación haberá que aterse ao disposto no Real decreto 1659/1998 que desenvolve o artigo 5, punto 8º do Estatuto dos traballadores.

**Capítulo VIII**

**Réxime disciplinario**

**Artigo 39º.-Normas xerais.**

Levarase a cabo de acordo co establecido sobre cobertura de baleiros aprobado por Resolución do 13-5-1997 o calquera outro que o substitúa. Para a imposición de faltas graves ou moi graves, abrirase un expediente informativo en que terá audiencia, tanto o traballador afectado, como os representantes do persoal.

**Capítulo IX**

**Saúde laboral**

**Artigo 40º.-Prevenición de riscos laborais.**

A empresa cumprirá as disposicións contidas na vixente Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a súa normativa de desenvolvemento, así como as especiais medidas de seguridade e hixiene de especial aplicación á súa actividade e á dos seus diversos centros laborais, seccións ou departamentos.

**ANEXO I**

**Táboas salariais (\*) Ano 2006**

Grupo I: 15.000 €

Grupo II: 16.000 €

Grupo III: 19.500 €

Grupo IV: 25.500 €

Grupo V: 30.000 €

(\* ) Non revisables para o ano 2006

Táboas salariais (\*\* ) Ano 2007

Grupo I: 15.700 €

Grupo II: 17.000 €

Grupo III: 20.500 €

Grupo IV: 26.500 €

Grupo V: 32.000 €

(\*\* ) Non revisables para o ano 2007, excepto se o IPC real é superior ao incremento pactado