



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa La Opinión de A Coruña, S.L.U. (código de convenio 15004102012004) para os anos 2009, 2010 e 2011

Visto o texto do convenio colectivo da empresa LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U. (código de convenio 15004102012004) para os anos 2009, 2010 e 2011, suscrito pola comisión negociadora, integrada, dunha parte polo representante da empresa, e doutra, polos membros do comité de empresa, na xuntanza do 31 de marzo de 2011, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 15 de febreiro de 2012.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Álvarez Freijido

A Coruña, a 31 de marzo de 2011.

CONVENIO COLECTIVO DE LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U.

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo que LA OPINIÓN DE LA CORUÑA S.L.U. tiene en la provincia de La Coruña.

Artículo 2.-ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores en plantilla que presten sus servicios en LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U. mediante contrato laboral y a todos los que ingresen en la misma con igual carácter durante la vigencia del convenio.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- b) Asesores.
- c) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- d) Los colaboradores a la pieza que no tengan una relación basada en principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a un control de jornada, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- e) Los agentes comerciales y publicitarios que trabajen para LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U. con libertad de representar a otras empresas dedicadas igual o diferente actividad.

f) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U.

Artículo 3.-ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente convenio será del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Artículo 4.-PRÓRROGA.

Al cumplirse la fecha de su vencimiento, en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos dos meses de antelación a su extinción, este convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 5.-REVISIÓN.

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el convenio puedan pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposición legal de cualquier índole y rango superior se establezcan mejoras a las condiciones establecidas en este convenio.

Artículo 6.-NORMAS SUPLETORIAS.

Se estará a lo dispuesto en las normas generales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de sus artículos.

Artículo 8.-COMISIÓN PARITARIA.

Para vigilar el desarrollo y cumplimiento del presente convenio será creada una comisión paritaria de cuatro miembros, dos de la empresa y dos en representación del comité.

Artículo 9.-PUBLICACIÓN

El presente convenio colectivo se publicará en el "Boletín Oficial de la Provincia".

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y REGIMEN LABORAL

Artículo 10.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo en la empresa afectada por este convenio colectivo corresponde a la dirección de la misma.

Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, comité de empresa o secciones sindicales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa, el comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio.

Artículo 11.-FORMACIÓN PROFESIONAL.

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. La empresa y el comité elaboraran de común acuerdo un calendario de cursos de formación para los trabajadores con carácter semestral. A estos efectos, cuando existan dichos cursos organizados por la empresa u organizaciones sindicales representativas en el sector de la prensa, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva puesto de trabajo.

Los trabajadores también podrán proponer cursos de formación siempre que sean de materias relacionadas con la mejora de conocimientos de carácter profesional. Se exigirá al trabajador que asista de estos cursos la acreditación correspondiente por su asistencia así como la evaluación obtenida en el curso.

Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivos. En caso de que varios trabajadores de una sección concurren a una misma plaza para un curso se establecerá un orden de preferencia entre los aspirantes si dicha asistencia afectase al proceso productivo.

Se establece una bolsa económica global de carácter anual por importe de 2.404 euros para la ayuda en el pago de matrículas o material académico necesario para la asistencia a dichos cursos.

Artículo 12.-INCORPORACIÓN.

La incorporación de trabajadores a la empresa será competencia exclusiva de la dirección en todos sus aspectos además de la forma de contratación y su negociación. La contratación se ajustará a las normas legales sobre empleo comprometiéndose la empresa a los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Para aquellos trabajadores que sean contratados en la modalidad prácticas, se establecerán los siguientes criterios.

1.º.-Solo se podrán hacer contratos de prácticas para aquellos trabajadores que carezcan de experiencia profesional y que no tengan derecho a acceder a una beca Feuga o similar.

2.º.-Los trabajadores así contratados no podrán representar más del 15 por ciento de la plantilla media de la empresa del último año.

3.º.-Los así contratados no pueden haber disfrutado de una beca Feuga o similar en otra empresa o haber tenido alguna relación laboral durante más de siete meses.

4.º.-El tiempo máximo de dichos contratos será de un año natural. Durante dicho tiempo el trabajador percibirá un salario base de su categoría inferior en un 11%.

5.º.-Durante el periodo de formación los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 8 días de libranza al mes.

La empresa se compromete a limitar a un año natural de duración las becas que se contraten mediante acuerdo con instituciones para estudiantes que estén interesados en ampliar conocimientos sobre sus estudios y el mundo empresarial. Si alguna de las instituciones tiene establecida una duración superior, podrá ampliarse la beca con límite máximo en dicha duración.

En la contratación mediante ETT (empresas de trabajo temporal) se ajustará a los límites del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa tratará, dentro de la medida de sus posibilidades y habida cuenta de la coyuntura económica social vigente en cada momento, en el sector propio de su actividad, de lograr una tasa de empleo lo más alta y estable posible en su plantilla.

Artículo 13.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación del personal es la ordenación jurídica que con base técnica y organizativa establece la inclusión de los trabajadores en un marco general diferenciado por las distintas funciones laborales. Las categorías profesionales de detallan en la siguiente tabla:

Categorías profesionales

Redacción	Administración
Redactor jefe	Jefe sección
Jefe sección	Rble. área
Rble. área	Contable
Redactor	Informático
Documentalista	Promotor comercial
Maquetista	Auxiliar Admón.
Fotógrafo	Conserje/recepcionista.
Compositor textos y diseño Pub.	Cobrador
Corrector	Mozo almacén

Artículo 14.-MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional se desarrollará en función de las necesidades operativas de la empresa y dentro de los límites que marca el Estatuto de los Trabajadores.

La realización de funciones de un grupo profesional superior al que ostente un trabajador, por un periodo de más de 4 meses durante un año o 6 durante dos años, consolidará la clasificación profesional superior que le corresponde y mientras dure la situación percibirá el nivel salarial que le corresponda de acuerdo con dicha función.

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva la empresa tuviese que destinar un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior, porque este trabajo no pudiera ser realizado por un trabajador de este grupo inferior, solo podrá hacerlo con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y nunca superior a cuatro meses manteniendo la retribución y más derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando esto no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desenvolvimiento de tareas que se le encomienden a dicho trabajador.

Para efectos de este artículo se entenderá que existe idoneidad requerida cuando la capacidad para el desarrollo de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación y experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador de la formación antes referida.

La representación de los trabajadores podrá pedir información sobre las decisiones tomadas por la empresa en materia de movilidad funcional así como justificación y causa de las mismas

Artículo 15.-TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES.

a) **Jornada.**—La jornada máxima anual de vigencia del presente convenio queda establecida en 36 horas semanales, que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

En estos supuestos la jornada mínima diaria de un trabajador a tiempo completo no podrá ser inferior a cinco horas.

El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con los descansos legalmente establecidos.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores se reunirán cuatrimestralmente para el control de la jornada irregular pactada.

b) **Días de descanso.**—A partir del uno de enero de 2010 los trabajadores tendrán derecho a ocho días de descanso al mes obligatorios (un total de 88 en los 11 meses de trabajo anuales). El octavo día tendrá efectos retroactivos desde el uno de enero de 2010 y podrá disfrutarse a partir de la firma de este convenio. Este octavo día se sumará a los siete días reconocidos por el anterior convenio firmado, que ya se reparten entre dos fines de semana alternos y otras tres jornadas de descanso en días laborales. Por necesidades de la producción este régimen de descansos en días laborales tendrá que ajustarse a otros días si las condiciones del trabajo no lo permiten, lo cual se pactará de mutuo acuerdo entre el trabajador y su responsable de sección, siempre y cuando no se vea afectado el servicio.

En caso de que un trabajador esté de baja, no tendrá derecho a los ocho días de libranza por mes trabajado. Si la baja es inferior a un mes, disfrutará de un número de días de libranza proporcional a período trabajado.

Artículo 16.-CALENDARIO.

Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural la empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, el calendario incluirá el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones. El calendario se expondrá en el tablón del centro de trabajo.

Artículo 17.-HORARIO DE TRABAJO.

Al no permitir la naturaleza de la actividad periódica determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción de la empresa aludida en el del presente convenio tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

Los responsables de cada una de las secciones de las que se compone la redacción del diario, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la dirección de la empresa, distribuirán el horario y las tareas. La administración por su parte controlará y verificará la asistencia de los trabajadores.

Artículo 18.-VERIFICACIÓN Y CONTROL.

Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa en cada momento estime más adecuado.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tenga implantado, así como respecto a su posible modificación.

Artículo 19.-VACACIONES.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio colectivo será de treinta días naturales que deberán disfrutarse entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción, la empresa podrá fraccionar en dos periodos el disfrute de las vacaciones, debiendo en este caso de disfrutarse uno de los periodos, como mínimo de quince días naturales, del 1 de julio al 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa y se publicará en los tabloneros de anuncios con dos meses de antelación.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

La retribución correspondiente a los periodos de vacaciones será igual que el resto de los meses del año sin incluir ningún plus variable.

Si durante el disfrute de las vacaciones se produjese una situación de baja por incapacidad temporal, debida a enfermedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de periodo no consumido cuando reciba el alta médica. Para el disfrute de dicho periodo se disfrutará de común acuerdo entre empresa y trabajador y siempre que no afecte al proceso productivo.

Artículo 20.-FESTIVOS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, en su caso las comunidades autónomas o los Ayuntamientos. Para el personal adscrito a la redacción en compensación por trabajar los festivos la norma de descanso por festivos será la siguiente:

Quince días de descanso naturales correspondientes a la disponibilidad para trabajar los festivos que hay a lo largo del año acumulables para todo el personal de redacción que trabaje festivos siempre que las condiciones de trabajo lo permitan y con la autorización y consentimiento del director o en su caso del redactor jefe correspondiente.

Dichos descansos se tomarán en turnos de 7, 8 o 15 días no acumulables al periodo vacacional.

Además podrán escoger 3 días en Navidades o en Semana Santa, épocas con menor volumen de información, siempre que las condiciones de trabajo lo permitan y con la autorización y consentimiento del director o en su caso jefe correspondiente. A su vez será verificado por la Administración.

En ningún caso, dada la costumbre existente en el sector, los descansos correspondientes a los festivos de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y Viernes Santo tendrán la consideración de laborables. En aquellas Comunidades Autónomas que por costumbre estas festividades se desplacen a los días inmediatamente anterior o posterior, se aplicará el mismo criterio.

CAPÍTULO III.-REGIMEN RETRIBUTIVO**Artículo 21.-PRINCIPIO GENERAL.**

El personal incluido en el presente convenio colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el artículo 22 del presente convenio para cada categoría profesional, mas tres extraordinarias, del importe de una mensualidad.

Artículo 22.-ESTRUCTURA SALARIAL Y SALARIO BRUTO MÍNIMO ANUAL DE GRUPO.

Para todos los trabajadores incluidos en este convenio la estructura salarial estará compuesta por el salario bruto mínimo anual de grupo o salario base a percibir por los trabajadores de la empresa en actividad normal o habitual, así como los complementos que procedan según lo establecido en los artículos siguientes.

El salario bruto mínimo anual de grupo es el salario base que se establece en las siguientes tablas para cada categoría profesional.

En este salario bruto mínimo anual de grupo está incluido el importe de las pagas extraordinarias previstas en el artículo 24.

TABLA SALARIAL PARA CATEGORÍAS PROFESIONALES

Redacción	Salario mínimo grupo (€)	Administración	Salario mínimo grupo (€)
Redactor jefe	27.427,80	Jefe sección	23.509,65
Jefe sección	23.509,65	Rble. área	19.591,35
Rble. Área	19.591,35	Contable	15.673,05
Redactor	15.673,05	Informático	15.673,05
Documentalista	15.665,25	Promotor comercial	15.665,25
Maquetista	15.665,25	Auxiliar Admón.	13.815,30
Fotógrafo	15.665,25	Conserje/recepcionista	11.842,17
C. textos y diseño	12.591,75	Mozo de almacén	11.842,17
Corrector	12.591,75	Cobrador	11.842,17

Salarios brutos mínimos anuales para cada grupo para el 2011.

Artículo 23.-COMPLEMENTO PERSONAL.

Cuando un trabajador perciba, como consecuencia de pacto individual, un salario bruto anual por encima del correspondiente a su categoría, esta diferencia la constituirá el complemento personal.

Artículo 24.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán tres pagas extraordinarias denominadas: extra de febrero, verano y Navidad por el importe correspondiente a salario base más complemento personal para aquellos que lo tuvieren.

No se incluirán en el concepto pagas extraordinarias ningún otro complemento o plus que la empresa viniera abonando.

Artículo 25.-PLUS DE TRABAJO DOMINICAL.

Será aquel que perciban aquellos trabajadores que por necesidades de producción deban trabajar en domingo, en la medida que ello constituye una alteración de su sistema de descanso, y siempre que no se hubiere compensado por descanso.

El trabajo dominical se retribuirá en función de la tabla que a continuación se detallan.

Categoría profesional	Plus de trabajo dominical (€)
Redactor jefe	68,95
Jefe sección	61,96
Redactores	55,08
Maquetistas	55,08
Informáticos	55,08
Fotógrafos	55,08
Compositor de textos y diseñador Pub.	49,51
Corrector	49,51

Artículo 26.-ANTIGÜEDAD.

En concepto de complemento personal de antigüedad, el personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por cada cinco años de servicio real, consistentes en el abono de quinquenios. La cuantía del primer quinquenio será del 3% y cuando se cumpla el segundo quinquenio dicha cuantía pasará a ser del 6% del salario bruto mínimo anual para cada categoría profesional (definido en el art. 22 del presente convenio) que el trabajador percibió durante el último año. Para dicho cálculo no se tendrá en cuenta lo percibido por pluses dominicales o de otros tipos que el trabajador perciba. Dicha paga se abonará prorrateada en doce mensualidades.

Artículo 27.-LIQUIDACIÓN Y PAGO. RECIBO DE SALARIOS.

El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido.

Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 28.-INCREMENTO SALARIAL.

Con efectos desde la fecha de la entrada en vigor de este convenio colectivo de la empresa, el incremento salarial para los tres años se establece en los siguientes porcentajes:

En el año 2009 será del 0,3% que ya ha sido abonado en las nóminas de dicho año.

En el año 2010 será para todas las categorías del 1% sobre salario base y complemento personal.

En el año 2011 la subida general para todas las categorías será del 1% sobre salario base y complemento personal. Adicionalmente, con efectos a partir del 1 de enero de 2011, se aplicará una subida del 0,75% sólo sobre el salario base y únicamente para las siguientes categorías: mozo de almacén, cobrador, corrector, conserje/recepcionista, auxiliar administrativo y compositor de texto y diseño (antiguos teclistas).

No se tendrán en cuenta los pluses por trabajo dominical u otros percibidos por los trabajadores en el cómputo del salario bruto.

Descuelgue salarial.—Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados podrán ser objeto de reducción si la empresa, al término de cada una de las expresadas anualidades, acreditase una situación de déficit o pérdidas durante el transcurso de cualquiera de ellas. En dicho supuesto se renegociará el porcentaje a aplicar, y de no alcanzarse acuerdo en el plazo de dos meses las partes podrán solicitar arbitraje.

Esta cláusula de descuelgue salarial solo se podrá aplicar si los porcentajes negociados de incremento salarial para el año correspondiente son superiores al Índice de precios del consumo (IPC) publicado para ese año por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Artículo 29.-GASTOS Y KILOMETRAJE.

La empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo abonará a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figure en la empresa.

Cuando el trabajador deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, la empresa abonará a 0,23 euros por kilómetro realizado a partir del uno de enero del 2010.

CAPÍTULO IV.-LICENCIAS, PROTECCIÓN A LA VIDA FAMILIAR Y EXCEDENCIAS**Artículo 30.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir su salario por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella que requiera hospitalización superior a un día, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto-contagiosas diagnosticadas por Facultativo.

c) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este convenio colectivo.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer una distancia que implique cambio de provincia, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

h) Respecto a las parejas de hecho se estará, respecto a las licencias, a lo contemplado en la legislación vigente de la Comunidad Autónoma.

Artículo 31.-LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de un año.

Las empresas procurarán resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

Artículo 32.-PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Permiso de lactancia, se establecerá de acuerdo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de la jornada laboral para trabajadores con hijos menores de ocho años. Se podrán acoger siempre que lo justifiquen. Llevará implícito la reducción de salarios de acuerdo con la reducción del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo no podrá ser inferior a 25 horas semanales.

Artículo 33.-EXCEDENCIA.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO V.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.-FACULTADES Y GARANTÍAS SINDICALES. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. ACUMULACIÓN DE HORAS.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo o en la empresa, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.-DERECHO A SINDICARSE.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrá supe- ditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncia a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 36.-COMISIÓN NEGOCIADORA DE CONVENIOS COLECTIVOS.

Los representantes sindicales que participen en la negociación del convenio colectivo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 37.-FUNCIONES Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

La función de los Delegados sindicales es representar y defender los intereses del sindicato al que representan en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección de empresa así se lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de seguridad e higiene.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo 38.-CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

A estos efectos, el trabajador interesado, remitirá a través de la sección sindical correspondiente a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 39.-PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

Quando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPÍTULO VI.-FALTAS Y SANCIONES

Artículo 40.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

I) Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II) Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III) La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio y puedan estar relacionadas con el cumplimiento de la legislación tanto en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo como en legislación sobre Salud Laboral.

IV) Se considerarán 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 veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

V) 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 sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- VI). Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual y moral.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 41.-RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 42.-PRESCRIPCIÓN.

Las faltas enunciadas en el artículo 38 de este convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días de su comisión.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII.-SALUD LABORAL

Artículo 43.-SALUD LABORAL.

Las empresa afectada por este convenio cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

La empresa afectada por este convenio colectivo constituirán el comité de prevención en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Seguridad y Salud, sus resultados serán comunicados por la dirección de la empresa a los representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención y comité de prevención de riesgos.

Artículo 44.-RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

La empresa afectada por el presente convenio efectuará a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

La empresa informará a los trabajadores de los servicios contratados con la Mutua y estos podrán hacer uso de ellos. Cuando exista alguna variación los servicios contratados o cambio de Mutua , la empresa informará a los trabajadores.

Artículo 45.-PRENDAS DE TRABAJO.

A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste de los mismos.

Artículo 46.-INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores en situación de incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente , percibirán el 100% de su salario real siempre que presenten en término legal de la correspondiente baja médica.

Artículo 47.-SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE.

El trabajador percibirá todas la prestaciones que otorga la ley y como complemento un seguro de accidente que la empresa concertará con una compañía de seguros de entidad nacional cuya cobertura serán las siguientes:

	Euros
Fallecimiento del asegurado por accidente	12.000
Invalidez permanente total	12.000
Invalidez permanente absoluta	12.000
Gran invalidez	12.000

Artículo 48.-OTRAS PRESTRACIONES SOCIALES.

Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 150 euros por cada hijo, debiendo acreditarse tal circunstancia ante la empresa. En el supuesto de que el padre y la madre trabajasen los dos en la empresa, solo uno de ellos tendrá derecho a la ayuda.

DISPOSICIONES ADICIONALES.**1.ª) INTRODUCCIÓN DE NUEVAS CATEGORÍAS PROFESIONALES (ART. 13 y 22)**

Con fecha uno de enero del 2010 se introducen las siguientes categorías profesionales en los artículos 13 y 22 de dicho convenio.

	Salario mínimo grupo anual (€)
Administración	
Mozo de almacén	11.842,17
Cobrador	11.842,17
Redacción	
Corrector	12.591,75

Por los trabajadores

Por la empresa

2012/2196