

## CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACIÓN VOZ DE GALICIA, S.L.U.

### TÍTULO PRIMEIRO Disposicións xerais

#### **Artigo 1.–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 nos que durante á vixencia deste convenio puideran establecer-se.

#### **Artigo 2.–Ámbito funcional.**

As normas contidas en este Convenio Colectivo afectan a todas actividades de «Corporación Voz de Galicia, S.L.U.».

#### **Artigo 3.–Ámbito persoal.**

O Convenio é de aplicación á totalidade do persoal que preste os seus servizos na empresa e o faga en virtude de unha relación laboral ordinaria, salvo os supostos de pacto individual en contrario concertado entre empresa e persoal directivo, entendendo por éste o que ostente a categoría funcional de Director ou Subdirector.

#### **Artigo 4.–Ámbito temporal.**

O presente Convenio pacta-se 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 con unha antelación de ao menos dous meses da data de finalización da súa vixencia.

Caso de non ser denunciado en tempo e forma entenderá-se prorrogado por anualidades até a conclusión da negociación de un novo Convenio Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do vixente convenio até a sinatura de un novo.

#### **Artigo 5.–Respeito de dereitos. Compensación e absorción.**

Respectarán-se as condicións salariais, pactadas a título persoal ou derivadas de unha decisión unilateral do empresario, que estean vixentes ao entrar en vigor o convenio e que, con carácter global, excedan o mesmo en cómputo anual.

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

#### **Artigo 6.–Comisión Paritária.**

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

Tambén poderán intervir, con voz mas sen voto, os asesores correspondentes a ambas 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 de esta 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 se deriven da aplicación do convenio.

Vixencia do cumprimento do pactado no convenio.

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

A comisión paritária reunirá-se a instancias de calquera das dúas partes, a data lugar, hora e orde do día das reunións fixará-se de mútuo acordo entre as partes e debe realizar-se dentro dos vinte días naturais seguintes á data de petición. Redactará-se 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 paritária son vinculantes.

No caso de que a comisión paritária 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 Galiza, ou o ASEC se é en outro ámbito.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **Persoal e condicións de traballo.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Estrutura profesional**

#### **Artigo 7.–Clasificación profesional.**

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

#### **Artigo 8.– Factores de encadramento**

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

Estes factores responden a 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 pode-se dividir en dous subfactores:

- a) Formación: considerará-se 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 de un 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 no que se ten en conta a maior ou menor dependencia as 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.

Debe-se 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.

Terá-se en conta ademais:

- a) Dificultade no traballo: considerará-se a complexidade da tarefa a 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: apreciarán-se as circunstancias baixo as que se debe efectuar o traballo e o grao en que estas condicións fan o traballo desagradábel.

### 4. Responsabilidade.

Terá-se 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: considerará-se a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre os erros que se puidesen dar. Avalían-se 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 sub-factor aprecia a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre contactos oficiais con outras persoas de dentro ou de fóra da empresa. Considerará-se 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 ás persoas que dependen xerarquicamente do posto. Para a súa valoración deberá-se 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 9.- Grupos profesionais.**

### **1. Grupo profesional I.**

Critérios 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 EGB ou FP I, complementada 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**

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

Tarefas que, non supoñendo corresponsabilidade de mando, teñen un contido médio de actividade intelectual e de interrelación humana, en un marco de instrucións precisas de complexidade técnica média 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, secretárias, 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 mas homoxéneas que, sen implicar responsabilidade de mando, teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana, en un marco de instrucións xerais de alta complexidade técnica.

Formación: Titulación ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da profesión equivalentes a estudos universitarios de grao médio complementada con unha experiencia dilatada no posto de traballo.

Exemplos: Oficiais de 1ª, xefes de negociado, secretárias 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 esixencia 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 en devandito cargo de especialidade técnica. Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desenvolvemento da profesión equivalentes a estudos universitarios de grao medio, complementada 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 encardinación 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 lle 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 10.- Mobilidade funcional

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

A realización de funcións de categoría profesional superior ao que ostente un traballador, por un período de mais 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 imprevisíbel da actividade produtiva, a empresa tivera que destinar un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior, porque o dito traballo non puidera realizalo outro traballador desa categoría inferior, só poderá facé-lo con carácter excepcional, polo tempo imprescindíbel, e nunca superior a catro meses, mantendo a retribución e demais dereitos derivados da súa clasificación profesional, e comunicando-lle-lo aos representantes dos traballadores.

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

Para os efectos deste artigo entenderá-se 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 ao 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 das mesmas, vendo-se obrigada a empresa a facilitar-lle-la.

### Artigo 11.- Mobilidade xeográfica.

Distinguen-se 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 contemplados en este apartado 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 enseres, entre a localidade de orixe e a de destino.

O traslado poderá realizarse:

A instancias do traballador. En este caso a petición formulará-se por escrito, entregando copia á dirección e ao comité de empresa.

Por mútuo acordo de empresa e traballador. Estará-se ao convido entre ambas as dúas partes.

Por decisión da dirección da empresa. Poderá-se 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 ao seu persoal fixo a poboación distinta, nos supostos establecidos no artigo 40.4 do ET ou disposición legal que o substitúa.

**Artigo 12.–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 artº 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 cobrá-las.

A compensación por descanso, de non acumularse ao período anual de vacacións, realizará-se 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 :

$VHE = (SBA/Xornada \text{ anual de traballo}) \times 1,5$  Sendo :

VHE : Valor da hora extraordinaria.

SBA : Salario Bruto anual. Entende-se por salario bruto anual o que percibe o traballador por conceptos fixos, non entrando nos cálculos os de carácter variábel.

A efectos do cómputo de horas extraordinarias e da súa compensación en descanso estará-se ao disposto no artigo 35.2 do Estatuto dos traballadores.

### **CAPÍTULO III Promoción dos traballadores**

**Artigo 13.– Promoción profesional.****Principios xerais.**

A cobertura de postos de traballo efectuará-se, de conformidade coas necesidades da empresa, por libre designación ou promoción interna, horizontal ou vertical, de acordo cos criterios establecidos en este Convénio.

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, cubrirán-se mediante o sistema de libre designación.

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

A promoción, dentro de un grupo profesional, de un nivel ao superior realizará-se 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.

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

**Artigo 14.- Cobertura de vacantes.**

Os traballadores fixos da Empresa terán preferéncia, en igualdade de condicións, a cubrir as vacantes ou postos de nova creación. Así mesmo, tras este colectivo, en igualdade de condicións, dará-se a quen es prestaran servizos a satisfacción da empresa como eventuais ou interinos.

**Artigo 15.- Información aos traballadores**

A efectos de posibilitar a adecuada promoción dos traballadores da Empresa, facilitará-se 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, con unha antelación mínima con carácter xeral de 15 días.

## **CAPÍTULO IV**

### **Xornada de traballo e vacacións**

#### **Artigo 16.–Xornada laboral.**

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

Estabelece-se 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 viñeran traballando habitualmente en xornada partida pasarán a facé-lo en xornada intensiva.

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

Non obstante, a empresa, en función das súas necesidades e previo 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 diário 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 respectarán-se as condicións máis beneficiosas para o persoal que á data de entrada en vigor de este convenio viñera desfrutando de unha xornada diferente.

#### **Artigo 17.–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 ven sendo habitual na empresa, os días 24 e 31 de decembro serán considerados non laborábeis a todos os efectos

#### **Artigo 18.–Vacacións.**

O persoal rexido polo presente Convenio Colectivo terá dereito ao desfrute anual de 22 días laborábeis de vacacións retribuídas, distribuídas en dous períodos como máximo.

Aos efectos deste artigo serán considerados como non laborábeis todos os sábados do ano.

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

Non poderán compensar-se en metálico, en todo ou en parte, as vacacións anuais.

Anualmente establecerá-se unha programación de vacacións en cada departamento e fixarán-se os criterios de gozo destas. As colisións nun período de desfrute das vacacións que poidan producir-se entre dous ou máis empregados, resolverán-se 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 preferéncia no desfrute.

Os traballadores que por necesidades da empresa non poidan desfrutar as vacacións nos meses de Xullo ou Agosto perceberán, como compensación, 189,6 €, aboando-se a dita cantidade de forma proporcional respecto ao número de días non desfrutados nos ditos meses.

Se durante o gozo das vacacións se producira 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 e dúas partes. No caso de establecido calendario de vacacións o traballador/a non puidera gozalas por esta en Incapacidade Temporal, gozara-as nas datas que de común acordo fixen a Empresa e o traballador. De todas estas situacións será informado o Comité de Empresa.

**Artigo 19.–Permisos retribuidos.**

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentar-se do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempo dos supostos do artigo 37.3 do Estatuto dos traballadores ou disposición legal que o substitúa. Estes supostos verán-se 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 de aquél.
- c) Por enfermidade grave, o que requira hospitalización de un familiar en segundo grao de consanguinidade ou afinidade: até dous días naturais.
- d) Por falecemento de cónxuxe ou parella coa que conviva, pais, fillos, irmaos, 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 ésta fora disposta polos facultativos da Seguridade Social, aínda cando tais 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. Extende-se 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 establece-se en 20 horas ao ano.
- h) Por permiso para a lactación de un fillo menor de nove meses, as traballadoras terán dereito a unha hora de redución da súa xornada diária que poderán usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu desfrute semanal ou mensual. Así mesmo, poderá-se optar por acumular o total de horas de permiso por lactación e desfrutá-las de forma ininterrompida a continuación da baixa por maternidade. O permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

**Artigo 20.–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, con a 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 esixir 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 licencias 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 21.–Estrutura salarial.**

A estrutura salarial de cada grupo comprende un Salário Base de Grupo ou salario de contratación, como retribución fixa por unidade de tempo ou de obra e, no seu caso, complementos salariais.

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

A estrutura salarial do persoal afectado polo convénio recolle-se no ANEXO I.

### **Artigo 22.–Complementos salariais.**

Considerarán-se 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.
- Plus de dispoñibilidade.

### **Artigo 23.–Pagas extraordinarias:**

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

Paga de Marzo: perceberá-se 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: perceberá-se o 15 de Xuño de cada ano e o seu importe estará constituído polos mesmos conceptos que a paga que antecede.

Paga de Setembro: perceberá-se o 15 de Setembro de cada ano e o seu importe estará constituído polos mesmos conceptos que as pagas que anteceden.

Paga de Nadal: perceberá-se o 15 de Dezembro de cada ano e o seu importe estará constituído polos mesmos conceptos que as pagas que anteceden. As pagas extraordinarias poderán ser prorrateadas a petición do traballador.

### **Artigo 24.–Plus Dispoñibilidade:**

Estabelece-se un plus de disposición na contía de 97,26 € brutos mensuais. Percibirá este plus o traballador que, previo pacto coa empresa, ademais do contido específico que teña asignado, está a disposición da dirección en todo momento para cubrir necesidades de carácter eventual. Esta dispoñibilidade non suporá en ningún caso o aumento da xornada, se non a súa distinta distribución.

O devengo do dito complemento producirá-se por meses naturais mentres a empresa manteña ao traballador en réxime de dispoñibilidade.

### **Artigo 25.–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 disfrute fixará-se de común acordo coa empresa.

### **Artigo 26.–Plus de traballo dominical.**

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

A percepción de este plus non anula o dereito ao descanso semanal compensatorio de día e medio.

**Artigo 27.–Plus de turnicidade:**

Retribúe la prestación de servizos en réxime de turnos, cando así se estableza. Se abonará la cantidade de 97,26 € en períodos naturais, mentres la empresa manteña ao traballador con el sistema de turnos.

**Artigo 28.–Nocturnidade.**

Entende-se por nocturnidade o complemento que perciben os traballadores que realizan a sua xornada ordinaria coincidindo en todo ou en parte entre as 22 e as 6 horas.

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

**Artigo 29.–Dietas e kilometraxe.**

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

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

**Artigo 30.–Incremento salarial e cláusula de revisión salarial**

Aplicará-se 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 Convénio Colectivo, así como dos que ven percibindo o traballador na nómina. Estabelece-se a posibilidade de proceder ao pago de unha gratificación extraordinaria por unha soa vez en cada un dos anos de vixencia do convénio sen que, de acordo con o art.º 26.3 do Estatuto dos Traballadores a dita gratificación se consolide.

Para calculá-la seguirá-se o escalado que a continuación se detalla. Tomará-se como base de cálculo o resultado, a 31 de Decembro dos beneficios consolidados da Corporación Voz de Galicia (antes de impostos):

ESCALADO PARA OS ANOS 2006 – 2007				
Beneficios consolidados da Corporación para os exercicios 2006 – 2007 (antes de impuestos)				% de incremento
Desde	8.000.025	até	8.600.000	0,25%
Desde	8.600.001	até	9.500.000	0,50%
Más de	9.500.000			0,75%

A dita gratificación, pagará-se en base ás contas formuladas e a percibirán os traballadores na nómina correspondente aos meses de abril de 2007 e 2008. A base de cálculo da mesma 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 a 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 éstas. O cómputo anual, refírese ao ano natural.

## **CAPÍTULO VI**

### **Melloras sociais**

#### **Artigo 31.–Complemento en IT.**

Os traballadores en situación de incapacidade temporal (IT) perceberán un complemento ao subsídío 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 32.– 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 aborará a cantidade de 2,25 € por comida, que lle serán descontadas no seu recibo oficial de salários mensualmente. A dita cantidade poderá ser revisada anualmente en función do incremento que experimenten os custos do servizo previo acordo entre a representación legal dos traballadores e a empresa.

A empresa habilitará nas instalacións do comedor un buzón de suxerencias que debe estar debidamente indicado, 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 suxerencias ou queixas que poidan existir.

#### **Artigo 33.–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 pertencen á plantilla 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 a falecemento do asegurado se produce-se como consecuencia de un accidente, entendido éste por toda lesión corporal debida á acción directa de un acontecemento exterior, súpeto e violento, alleo á vontade do asegurado, os causahabentes do falecido recibirán un capital adicional igual ao que se asegura para o caso de morte natural.

#### **Artigo 34.–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 aparatos dotados de pantalla, poderá acudir a revisión ocular no centro médico que a Empresa a tal efecto sinale.
- Estabelece-se un prémio 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 Convénio, os traballadores que contraigan matrimonio ou se establezan como parella de feito perceberán por este concepto a cantidade de 350 €, previa 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 plantilla, recoñecidos pola Seguridade Social, que convivan con él 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 35.-Esquelas e xornais.**

A empresa publicará gratuitamente unha esquela 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.

## **CAPITULO VII**

### **Contratacións, promoción e formación.**

**Artigo 36.- Formación.**

A Empresa e o comité de Empresa colaborarán na elaboración anual dun plano de formación para cubrir as necesidades detectadas neste aspecto nos distintos departamentos. Os cursos pactados clasificarán-se segundo a necesidade de adaptación dos empregados as novas técnicas de traballo que redunden nun mellor aproveitamento do mesmo, tanto en calidade como en cantidade.

**Artigo 37. Tipos de curso.**

Os cursos que resulten do plano 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 obrigatoria 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 de estas características se excedese a xornada máxima pactada neste convenio, o tempo excedido compensarase coma 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, consideraranse obrigatoria cando sexa necesaria para o desempeño normal do posto de traballo e se xustifique a imposibilidade de realizala dentro da xornada laboral. No caso de que os cursos sexan fora 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 ao persoal afectado polo curso. Neste caso o tempo que dure correrá a conta do traballador.

**Artigo 38.- 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 estará-se ao disposto no Real Decreto 1659/1998 que desenvolve o artigo 5, apartado 8 do Estatuto dos Traballadores.

## **CAPÍTULO VIII.**

### **Réxime disciplinar**

**Artigo 39.- Normas xerais.**

Se levará a cabo de acordo con lo establecido sobre cobertura de bacíos aprobado por resolución de fecha 13-5-1997 ou calquera outro que lo substitúa.

Para a imposición de faltas graves ou moi graves, se abrirá un expediente informativo no que terá audiencia, tanto o traballador afectado, como os representantes do persoal.

## CAPÍTULO IX. Saúde laboral

### Artigo 40.-Prevención de riscos laborales

A Empresa cumprirá las disposicións contidas na vixente Lei 31/1995, de 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 a dos seus diversos centros laborais, seccións ou departamentos.

### ANEXO I

Taboas salariais (*)	Ano 2006
Grupo I	15.000 €
Grupo II	16.000 €
Grupo III	19.500 €
Grupo IV	25.500 €
Grupo V	30.000 €

(\*) Non revisabeis para o ano 2006

Taboas salariais (**)	Ano 2007
Grupo I	15.700 €
Grupo II	17.000 €
Grupo III	20.500 €
Grupo IV	26.500 €
Grupo V	32.000 €

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