

## **Convenio colectivo da empresa La Opinión de A Coruña, S.L.U. (Anos 2001-2003)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Ámbito territorial.

As normas contidas neste convenio colectivo serán de aplicación a tódolos centros de traballo que La Opinión de A Coruña, S.L.U. ten na provincia da Coruña.

##### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta a tódolos traballadores no cadro de persoal que presten os seus servizos en La Opinión de A Coruña, S.L.U. mediante contrato laboral e a tódolos que ingresen nela con igual carácter durante a vixencia do convenio.

Quedan expresamente excluídos:

- a) Profesionais liberais vinculados por contratos civís de prestación de servizos.
- b) Asesores.
- c) Os correspondentes e colaboradores que teñan formalizado un contrato civil coa empresa.
- d) Os colaboradores á peza que non teñan unha relación baseada en principios de xerarquía, alleidade e dependencia, nin estean sometidos a un control de xornada, independentemente de que manteñan unha relación continuada coa empresa.
- e) Os axentes comerciais e publicitarios que traballen para La Opinión de A Coruña, S.L.U. con liberdade de representar outras empresas dedicadas igual ou diferente actividade.
- f) O persoal pertencente a empresas que teñan formalizado un contrato civil de prestación de servizos con La Opinión de A Coruña, S.L.U.

##### Artigo 3º.-Ámbito temporal.

A vixencia deste convenio será do 1 de xaneiro de 2001 ó 31 de decembro de 2003, calquera que sexa a data da súa publicación.

##### Artigo 4º.-Prórroga.

Ó cumprirse a data do seu vencemento, no caso de que non mediara denuncia expresa por calquera das partes, con polo menos dous meses de antelación á súa extinción, este convenio entenderase prorrogado de ano en ano.

##### Artigo 5º.-Revisión.

Será causa suficiente para que calquera das representacións que son parte no convenio poidan pedi-la revisión del, o feito de que por disposición legal de calquera índole e rango superior se establezan melloras ás condicións establecidas neste convenio.

##### Artigo 6º.-Normas supletorias.

Rexeraá o disposto nas normas xerais establecidas no Estatuto dos traballadores.

##### Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible, polo que ámbalas partes se obrigan ó respecto da totalidade dos seus artigos.

##### Artigo 8º.-Comisión paritaria.

Para vixia-lo desenvolvemento e cumprimento deste convenio será creada unha comisión paritaria de catro membros, dous da empresa e dous en representación do comité.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 12, do 20 de xaneiro de 2004.

Artigo 9º.-Publicación.

Este convenio colectivo publicárase no BOP.

Capítulo II

Organización do traballo e réxime laboral

Artigo 10º.-Organización do traballo.

A organización do traballo nas empresa afectada por este convenio colectivo corresponde á dirección dela.

Os traballadores, a través dos seus representantes legais, delegados de persoal, comité de empresa ou seccións sindicais terán dereito a coñecer aquelas decisións de carácter organizativo que poidan afecta-los traballadores.

En todo caso, a empresa estará obrigada a informar con carácter previo o representantes dos traballadores sobre calquera modificación substancial que se produza na organización da empresa que poida afecta-los traballadores, respectándose, en calquera caso, os prazos establecidos para iso no Estatuto dos traballadores no seu artigo 41.

Sen mingua da autoridade conferida á dirección da empresa, o comité de empresa ten atribuídas funcións de asesoramento, orientación e proposta nos temas relacionados coa organización e racionalización do traballo, tendo dereito a presentar informe con carácter previo á execución das decisións que aquelas adopten nos casos de implantación ou revisión dos sistemas de organización e control do traballo, especialmente aqueles referidos ás novas tecnoloxías, todo iso sen prexuízo das normas legais que sexan de aplicación, e das facultades expresamente outorgadas neste convenio.

Artigo 11º.-Formación profesional e incorporación.

A empresa velará de forma adecuada pola actualización de coñecementos por parte do persoal. Para estes efectos, cando existan cursos organizados pola empresa ou organizacións sindicais representativas no sector da prensa, os traballadores terán dereito a:

- a) Adapta-la súa xornada de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Gozar do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional, con reserva posto de traballo.

Os traballadores tamén poderán propor cursos de formación sempre que sexan de materias relacionadas coa mellora de coñecementos de carácter profesional. Esixiráselle ó traballador que asista a estes cursos a acreditación correspondente pola súa asistencia así como a avaliación obtida no curso.

Para exerce-los anteriores dereitos, será requisito indispensable que o interesado xustifique previamente a concorrencia das circunstancias que confiren o dereito invocado, e que non prexudique o exercicio do dereito o correcto funcionamento do proceso productivo.

Establécese unha bolsa económica global de carácter anual por importe de 1.202 euros para a axuda no pagamento de matrículas ou material académico necesario para a asistencia ós ditos cursos.

A incorporación de traballadores á empresa será competencia exclusiva da dirección en tódolos seus aspectos ademais da forma de contratación e a súa negociación. A contratación axustarase ás normas legais sobre emprego comprometéndose a empresa ós diversos modos de contratación de acordo coa finalidade de cada un dos contratos.

Para aqueles traballadores que sexan contratados na modalidade prácticas, estableceranse os seguintes criterios.

1º) Só se poderán facer contratos de prácticas para aqueles traballadores que carezan de experiencia profesional e que non teñan dereito a acceder a unha bolsa Feuga ou similar.

2º) Os traballadores así contratados non poderán representar máis do 15 por cento do cadro de persoal medio da empresa do último ano.

3º) Os así contratados non poden ter gozado dunha bolsa Feuga ou similar noutra empresa ou ter tido algunha relación laboral durante máis de sete meses.

4º) O tempo máximo dos ditos contratos será dun ano natural. Durante ese tempo o traballador percibirá un salario base da súa categoría inferior nun 11 por cento.

5º) Durante o período de formación os traballadores terán dereito a 8 días de libranza ó mes.

Artigo 12º.-Clasificación profesional.

A clasificación do persoal é a ordenación xurídica que con base técnica e organizativa establece a inclusión dos traballadores nun marco xeral diferenciado polas distintas funcións laborais.

As categorías profesionais detállanse na seguinte táboa:

-Categorías profesionais para o ano 2001:

RedacciónAdministración

Redactor xefeXefe sección

Xefe secciónRble. área

Rble. áreaContable

RedactorInformático

DocumentalistaPromotor comercial

MaquetistaAuxiliar admón.

FotógrafoConserxe/recepcionista

Artigo 13º.-Tempo de traballo, descanso e vacacións.

a) Xornada: a xornada máxima anual de vixencia deste convenio queda establecida en 36 horas semanais, que poderán ser distribuídas de forma irregular de luns a domingo.

Nestes supostos a xornada mínima diaria dun traballador a tempo completo non poderá ser inferior a cinco horas.

O cómputo da xornada realizarase de conformidade co establecido no artigo 34.5º do Estatuto dos traballadores, cos descansos legalmente establecidos.

Cando existan probadas razóns técnicas, organizativas, ou productivas que requiran maior presenza dos traballadores no posto de traballo, as empresas poderán establecer, logo de comunicación, discusión e acordo cos representantes legais dos traballadores, de conformidade co artigo 34.3º do Estatuto dos traballadores, a superación do tope máximo de nove horas, respectando os descansos mínimos previstos na lei.

A dirección da empresa e os representantes legais dos traballadores reuniranse cuatrimestralmente para o control da xornada irregular pactada.

b) Días de descanso: sete días de descanso ó mes obrigatorios (un total de 77 nos 11 meses de traballo anuais).

En caso de que un traballador estea de baixa, non terá dereito ós sete días de libranza por mes traballado. Se a baixa é inferior a un mes, gozará dun número de días de libranza proporcional a período traballado.

#### Artigo 14º.-Calendario.

Durante os dous meses anteriores á finalización de cada ano natural a empresa elaborará o calendario laboral do ano seguinte, o calendario incluírá as festas (nacionais, autonómicas e locais) e as datas das vacacións. O calendario exporase no taboleiro do centro de traballo.

#### Artigo 15º.-Horario de traballo.

Ó non permiti-la natureza da actividade periodística determinar un horario ríxido de traballo, cada membro da redacción da empresa aludida no deste convenio terá asignado un horario básico, que é aquel no que normalmente prestan os seus servizos.

Os responsables de cada unha das seccións das que se compón a redacción do diario, cumprindo sempre as instrucións dadas pola dirección da empresa, distribuirán o horario e as tarefas. A administración pola súa parte controlará e verificará a asistencia dos traballadores.

#### Artigo 16º.-Verificación e control.

Todo o persoal incluído no ámbito deste convenio colectivo deberá someterse ós sistemas de control de asistencia que a dirección da empresa en cada momento estime máis adecuado.

En calquera caso, a empresa informará os representantes dos traballadores dos sistemas de control de asistencia que teña implantado, así como respecto á súa posible modificación.

#### Artigo 17º.-Vacacións.

O réxime de vacacións anuais retribuídas do persoal afectado por este convenio colectivo será de trinta días naturais que deberán collerse entre o 1 de maio e o 30 de setembro.

Non obstante o anterior, en función das necesidades da produción, a empresa poderá fraccionar en dous períodos as vacacións, debendo neste caso de collerse un dous períodos, como mínimo de quince días naturais, do 1 de xullo ó 30 de setembro.

O calendario de vacacións fixarao a empresa e publicarase nos taboleiros de anuncios con dous meses de antelación.

O cómputo de vacacións efectuarase por ano natural, calculándose en proporción ó tempo de permanencia na empresa nos casos de novo ingreso.

A retribución correspondente ós períodos de vacacións será igual que o resto dos meses do ano.

#### Artigo 18º.-Festivos.

Os traballadores afectados por este convenio colectivo terán dereito ó gozo dos festivos que correspondan segundo o calendario laboral publicado anualmente polo Goberno, se é o caso as comunidades autónomas ou os concellos. Para o persoal adscrito á redacción en compensación por traballar os festivos a norma de descanso por festivos será a seguinte:

Quince días de descanso naturais correspondentes á dispoñibilidade para traballar os festivos que hai durante ano acumulables para todo o persoal de redacción que traballe festivos sempre que as condicións de traballo o permitan e coa autorización e consentimento do director ou, se é o caso, do redactor xefe correspondente. Á súa vez será verificado pola Administración.

Eses descansos tomaranse en quendas de 7, 8 ou 15 días non acumulables ó período vacacional.

Ademais poderán escoller 3 días en Nadal ou en Semana Santa épocas con menor volume de información sempre que as condicións de traballo o permitan e coa autorización e consentimento do director ou se é o caso xefe correspondente. Á súa vez será verificado pola Administración.

En ningún caso, dado o costume existente no sector, os descansos correspondentes ós festivos dos días 24 de decembro, 31 de decembro e Venres Santo terán a consideración de laborables. Naquelas comunidades autónomas que por costume estas festividadeas se despracen ós días inmediatamente anterior ou posterior, aplicarase o mesmo criterio.

### Capítulo III Régime retributivo

Artigo 19º.-Principio xeral.

O persoal incluído neste convenio colectivo percibirá doce pagas anuais na contía fixada no artigo 12º deste convenio para cada categoría profesional, máis tres extraordinarias, do importe dunha mensuralidade.

Artigo 20º.-Salario bruto mínimo anual de grupo.

Este salario estará composto pola totalidade de conceptos retributivos para percibir polos traballadores da empresa en actividade normal ou habitual, así como aqueles complementos de carácter persoal necesarios para alcanzar a dita contía incluíndose no mesmo o importe das pagas extraordinarias previstas no artigo 21º.

Salarios brutos mínimos anuais para cada grupo:

	<b>Salario mínimo grupo(A)</b>
<b>* Redacción:</b>	
Redactor xefe	21.035
Xefe de sección	18.030
Rble. área	15.025
Redactor	12.020
Documentalista	12.014
Maquetista	12.014
Fotógrafo	12.014
Teclista	9.015
<b>* Administración:</b>	
Xefe de sección	18.030
Rble. área	15.025
Contable	12.020
Informático	12.020
Promotor comercial	12.014
Auxiliar administración	10.517
Conserxe/recepcionista	9.015

Artigo 21º.-Pagas extraordinarias.

Tódolos traballadores incluídos no ámbito deste convenio percibirán tres pagas extraordinarias denominadas: extra de febreiro, verán e Nadal polo importe correspondente a salario base máis complemento persoal. Ademais só para o persoal que na data de sinatura deste convenio estiver cobrando o artigo 48, definido como complemento de carácter persoal que prima os traballadores licenciados en periodismo e que desenvolven tarefas relacionadas co dito título, incluírase dentro do importe da paga extra o dito concepto xunto cos dous anteriores.

Non se incluírán no concepto pagas extraordinarias ningún outro complemento ou complemento que a empresa viñese aboando.

Artigo 22º.-Complemento de traballo dominical.

Será aquel que perciban aqueles traballadores que por necesidades non planificadas na área de produción deban traballar en domingo, na medida que iso constitúe unha alteración do seu sistema de descanso, e sempre que non se compensase por descanso.

O traballo dominical retribuirase en función da táboa que a continuación se detalla:

<b>Categoría profesional</b>	<b>Complemento de traballo dominical a 1-1-2001(A)</b>
Xefe de sección	54
Redactor xefe	60,10
Xefe de sección	54
Redactores	48
Maquetistas	48
Informáticos	48
Fotógrafos	48
Teclistas	42

Artigo 23º.-Antigüidade.

En concepto de complemento persoal de antigüidade, o persoal da empresa percibirá aumentos periódicos por anos de servizo, consistentes no aboamento de quinquenios. A contía de complemento negociarase a partir de xaneiro de 2005 e calcularase nun tanto por cento do cal o límite máximo será o 12,5% do salario bruto mínimo anual que o traballador percibiu durante o último ano. Para o dito cálculo non se terá en conta o percibido por complementos dominicais ou doutros tipos que o traballador perciba.

Artigo 24º.-Liquidación e pagamento. Recibo de salarios.

O pagamento de haberes efectuarase como moi tarde dentro dos tres primeiros días do mes seguinte ó vencido.

Os recibos de salarios axustaranse a un dos modelos oficiais aprobados pola Administración laboral e deberán conter, perfectamente desagregados e especificados, tódolos conceptos salariais e extrasalariais, así como as retencións, cotizacións, tributacións e as súas bases de cálculo.

Artigo 25º.-Incremento salarial.

Con efectos desde a data da entrada en vigor deste convenio colectivo da empresa, o incremento salarial establécese nas seguintes porcentaxes.

Ano 2001: 2,3% do salario bruto.

Ano 2002: 2,7% do salario bruto.

Ano 2003: negociarase en decembro de 2002.

Aplicarase con carácter retroactivo desde o ano 2001 para o exercicio 2002.

Non se terán en conta os complementos por traballo dominical ou outros percibidos polos traballadores no cómputo do salario bruto.

Desvinculación salarial: con obxecto de conseguir a necesaria estabilidade económica, as porcentaxes de incremento salarial pactadas poderán ser obxecto de redución se a empresa, ó termo de cada unha das expresadas anualidades, acredítase unha situación de déficit ou perdas durante o transcurso de calquera delas. Nese suposto renegociarase a porcentaxe que se vai aplicar, e de non alcanzarse acordo no prazo de dous meses as partes poderán solicitar arbitraje.

Esta cláusula de desvinculación salarial só se poderá aplicar se as porcentaxes negociadas de incremento salarial para o ano correspondente son superiores ó Índice de Prezos do Consumo (IPC) publicado para ese ano polo Instituto Nacional de Estatística (INE).

Artigo 26º.-Gastos e quilometraxe.

A empresa incluída no ámbito de aplicación deste convenio colectivo aboará os gastos ocasionados polo desprazamento efectuado fóra do seu lugar habitual de traballo, logo de xustificación dos mesmos por parte dos traballadores que deban desprazarse, atendendo para estes efectos ás normas internas que figuren na empresa.

Cando o traballador deba realizar o desprazamento facendo uso do seu propio vehículo, a empresa aboará 28 pesetas/0,16 euros por quilómetro realizado.

#### Capítulo IV

Licencias, protección á vida familiar e excedencias

Artigo 27º.-Licencias retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a percibir o seu salario polos motivos e o tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave, entendendo por tal aquela que requira hospitalización superior a un día, ou falecemento de parentes ata o segundo grao de afinidade ou consanguinidade. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

Igual tratamento terán aqueles supostos de enfermidades graves infecto-contaxiosas diagnosticadas por facultativo.

c) Polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional nos supostos e formas regulados na lexislación vixente.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos na lei ou neste convenio colectivo.

g) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Para estes efectos entenderase que existe desprazamento cando o traballador tiver que percorrer unha distancia que implique cambio de provincia, entre a súa residencia habitual e o lugar de destino.

h) Respecto ás parellas de feito rexerá, respecto ás licencias, o previsto na legislación vixente da comunidade autónoma.

Artigo 28º.-Licencias non retribuídas.

Poderán solicitar licencia sen dereito a retribución, por unha duración máxima de tres meses os traballadores que leven ó servicio da empresa máis dun ano.

As empresas procurarán resolver favorablemente as solicitudes que neste sentido se lles formulen, salvo que a concesión destas afecte o proceso productivo.

Artigo 29º.-Protección da vida familiar.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano os traballadores para atender ó coidado dun familiar, ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

Se dos ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ó que, se é o caso, se viñese gozando.

No suposto de risco para o embarazo, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade, de conformidade co disposto nas leis ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ó seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Nos casos previstos nos puntos anteriores deste artigo, en que o traballador permaneza en situación de excedencia, o dito período será computable para efectos de antigüidade, e o traballador terá dereito a asistir a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado pola empresa, especialmente en ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano tená dereito á reserva do posto de traballo. Transcorrido o dito período, a reserva quedará referida a un posto de traballo no seu mesmo grupo profesional.

Permiso de lactación, establecerase de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores.

Reducción da xornada laboral para traballadores con fillos menores de sete anos. Poderanse acoller sempre que o xustifiquen. Levará implícito a redución de salarios de acordo coa redución do tempo de traballo. O tempo de traballo non poderá ser inferior a 25 horas semanais.

Artigo 30º.-Excedencia.

Sen prexuízo do establecido no artigo anterior, teranse en conta as seguintes regras.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola elección ou designación

dun cargo público que imposibilite a súa asistencia ó traballo. O reingreso deberá solicitarse dentro dos dous meses seguintes ó cesamento no cargo público.

Os que teñan cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal, nas organizacións sindicais, terán dereito á excedencia forzosa, con dereito a reserva de posto de traballo e ó cómputo da antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo incorporarse ó seu posto de traballo dentro dos dous meses seguintes á data do cesamento.

O traballador cunha antigüidade de polo menos un ano na empresa, ten dereito a solicitar a excedencia voluntaria por un período non menor dun ano nin maior a tres, salvo acordo individual.

As peticións de excedencia serán resoltas pola empresa no prazo máximo dun mes, tendo en conta as necesidades do traballo, e aquelas peticións que se fundamenten na terminación de estudos, esixencias familiares e outras análogas.

O traballador que non solicite o reingreso antes da terminación da súa excedencia voluntaria perderá o dereito ó reingreso, causando baixa na empresa.

Para solicitar unha excedencia voluntaria das previstas neste artigo será necesario motivar a solicitude á empresa. Non será motivo abondo para acceder ó dereito á excedencia voluntaria o cambiar temporalmente de traballo a outras empresas do sector, salvo pacto en contrario.

## Capítulo V

### Dereitos sindicais

Artigo 31º.-Facultades e garantías sindicais. Composición dos órganos de representación. Acumulación de horas.

As facultades e garantías dos representantes legais dos traballadores no seo da empresa serán as recoñecidas no Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e a Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

Respecto á composición dos órganos de representación dos traballadores na empresa para determinar o número dos representantes dos traballadores nos centros de traballo ou na empresa, atenderase ó disposto nos artigos 62.1º e 66.1º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 32º.-Dereito a sindicarse.

A empresa respectará o dereito de tódolos traballadores a sindicarse libremente. Neste sentido, non poderá supeditar o emprego dun traballador á condición de que se afilie ou renuncia á súa afiliación sindical e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo por causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Artigo 33º.-Comisión negociadora de convenios colectivos.

Os representantes sindicais que participen na negociación do convenio colectivo terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores.

Artigo 34º.-Funcións e dereitos dos delegados sindicais.

A función dos delegados sindicais é representar e defender os intereses do sindicato ó que representan no seo da empresa.

Os delegados sindicais terán dereito á mesma información e documentación que a empresa poña á disposición do comité de empresa, estando obrigados a gardar sigilo profesional naquelas materias nas que a dirección de empresa así llo manifestase.

Igualmente, terán dereito a asistir, con voz pero sen voto, ás reunións dos comités de empresa e dos órganos internos deles, en materia de seguridade e hixiene.

Serán oídos pola empresa previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados do seu sindicato en particular, e especialmente nos despedimentos e sancións destes últimos.

Artigo 35º.-Cotas sindicais.

Por requirimento dos traballadores afiliados ós sindicatos, a empresa descontará na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente.

Para estes efectos, o traballador interesado remitirá a través da sección sindical correspondente á dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato á que pertence, a contía da cota, así como o número de conta corrente ou caixa de aforros á que debe ser transferida a correspondente cantidade.

A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa, se a houbese.

Artigo 36º.-Prácticas antisindicais.

Cando, a xuízo dalgunha das partes asinantes, se entendese que, de conformidade co disposto nos artigos 12 e seguintes da Lei orgánica de liberdade sindical, se producen actos que puidesen cualificarse de antisindicais estas poderán solicitar a tutela do dereito ante a xurisdicción competente, a través do proceso xurisdiccional dos dereitos fundamentais da persoa.

## Capítulo VI

### Faltas e sancións

Artigo 37º.-Réxime disciplinario.

1. os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa regulación de faltas e sancións que se especifica nos puntos seguintes.

2. Toda falta cometida por un traballador clasificarase atendendo á súa índole e circunstancias que concorran en leves, graves e moi graves.

3. A enumeración das faltas que a continuación se sinalan faise sen unha pretensión exhaustiva, polo que poderá ser sancionadas pola dirección da empresa calquera infracción da normativa laboral vixente ou incumprimento contractual, aínda no caso de non estar tipificadas neste convenio e poidan estar relacionadas co cumprimento da lexislación tanto en materia de seguridade e hixiene no traballo como en lexislación sobre saúde laboral.

4. Consideraranse como faltas leves:

a) A non puntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A inasistencia inxustificada ó traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ó traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou das cousas; nese caso poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou fose responsable e que produzan deterioracións leves del.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

5. Consideraranse como faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata sesenta minutos.

b) A inasistencia inxustificada ó traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d) do número 3.

e) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ó traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas; nese caso serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos desperfectos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ó seu cargo, cando diso se derivase un prexuízo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos ós do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso productivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non se derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

ll) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.

m) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

n) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

6. Consideraranse como faltas moi graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.

b) A inasistencia inxustificada ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealtade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

f) A embriago habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

i) O abuso de autoridade exercido por quen desempeña funcións de mando.

j) O acoso sexual e moral.

k) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

l) As derivadas dos puntos 1.d) e 2.1) e m) deste artigo.

m) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ó momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dúas ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

Artigo 38º.-Réxime de sancións.

Corresponde á dirección da empresa a facultade de impor as sancións nos termos contidos neste convenio. As sancións máximas que se poderán impor en cada caso atendendo á gravidade das faltas cometidas serán as seguintes:

Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de catro a quince días.

Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.

-Rescisión do contrato con perda de tódolos seus dereitos na empresa.

Para a imposición das sancións seguiranse os trámites previstos na legislación xeral.

Sen prexuízo do estipulado anteriormente, os representantes dos traballadores poderán emitir informe nos casos de faltas graves ou moi graves e leves cando a sanción leve aparelada suspensión de emprego e soldo.

Artigo 39º.-Prescrición.

As faltas enunciadas no artigo 38º deste convenio colectivo prescribirán:

As leves ós dez días da súa comisión.

As graves ós vinte días.

As moi graves ós sesenta días da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de se cometer.

Capítulo VII

Saúde laboral

Artigo 40º.-Saúde laboral.

A empresa afectada por este convenio 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 actividade específica da empresa e á dos seus diversos centros laborais, seccións ou departamentos.

A empresa afectada por este convenio colectivo constituirá o comité de prevención no traballo de acordo coas disposicións contidas na Lei de prevención de riscos laborais e demais normativa de desenvolvemento.

Sempre que nos centros de traballo se realicen inspeccións polo Servicio de Seguridade e Saúde, os seus resultados serán comunicados pola dirección da empresa ós representantes dos traballadores, delegados de prevención e comité de prevención de riscos.

Artigo 41º.-Recoñecementos médicos.

Os recoñecementos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose ás distintas funcións profesionais existentes en cada centro de traballo.

Aqueles traballadores, e grupos de traballadores, que polas súas características persoais, polas súas condicións de maior exposición a riscos ou por outras circunstancias teñan maior vulnerabilidade ó mesmo, as condicións de saúde serán vixiadas de modo particular.

A empresa afectada por este convenio efectuará a tódolos traballadores que o desexen, un recoñecemento médico anual.

A empresa informará os traballadores dos servicios contratados coa mutua e estes poderán facer uso deles. Cando exista algunha variación dos servicios contratados ou cambio de mutua, a empresa informará os traballadores.

Artigo 42º.-Roupa de traballo.

Os traballadores ós que se lles esixa levar un uniforme determinado, serán provistos obrigatoriamente deste por parte da empresa en concepto de útiles de traballo.

A provisión de tales pezas de roupa tense que facer ó comezar a relación laboral entre as empresas e os traballadores, ou no momento de esixencia por parte do empregador do uso do uniforme ou peza de roupa de traballo.

En calquera caso a empresa deberá repor tanto as pezas de roupa coma os complementos necesarios para a prestación laboral e que fosen especialmente requiridos, en caso de desgaste dos mesmos.

Artigo 43º.-Incapacidade temporal.

Os traballadores en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente, percibirán o 100% do seu salario real sempre que presenten o termo legal da correspondente baixa médica.

Artigo 44º.-Seguro colectivo de vida e accidente.

O traballador percibirá tódalas prestacións que outorga a lei e como complemento un seguro accidente que a empresa concertará cunha compañía de seguros de entidade nacional coa cobertura seguinte, falecemento do asegurado por accidente: 9.000 euros.

Disposición adicional

Primeira.-Os redactores que foron contratados entre 31-8-2000 e 31-12-2000 que na actualidade desenvolven o seu traballo como redactores en La Opinión de A Coruña, S.L.U., cun soldo bruto anual de 12.020 euros, a empresa comprométese nun prazo de 12 meses máximo a partir da sinatura do convenio a regular as súa percepcións salariais ó resto dos seus compañeiros que foron contratados

coa mesma categoría profesional e no mesmo período de tempo a incrementar os seus salarios brutos anuais de 12.020 euros a 13.823 euros de acordo coa seguinte escala (afecta oito redactores).

901,5 euros o 31 de decembro de 2002.

901,5 euros o 30 de xuño de 2003.

Os traballadores afectados son: Antón Dios Mariño, Rosa Prieto Parada, Sandra Abad, María Rodríguez, María Teresa Silva Tojo, Pilar Gómez Mingote, Laura Rouco Arrojo, Montserrat Barba Pan.

Segunda.-Ós traballadores que veñen prestando a súa actividade na empresa na data da sinatura do convenio, manteráselles a estrutura salarial que viña séndolles aplicable ata a data, aínda que co tope do salario bruto mínimo anual, a excepción daqueles que o superen.