

Convenio colectivo de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. (Anos 1998-2001)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito territorial e funcional.

As normas contidas neste convenio colectivo regularán as relacións laborais en tódolos centros de traballo que ten Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A., así como nos que poidan constituírse durante a súa vixencia.

O ámbito territorial deste convenio circunscríbese á provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo afecta a todo o persoal que preste os seus servicios en Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. en virtude de relación laboral ordinaria, calquera que fose a súa modalidade de contratación.

Quedan, polo tanto, excluídos todos aqueles que son titulares dunha relación laboral especial ou dunha relación civil de servicios, e especificamente:

- a) O persoal que realice funcións de alta dirección nos termos previstos no Real decreto 1382/1985, do 1 de agosto.
- b) Profesionais liberais vinculados por contratos civís de arrendamento de servicios.
- c) Os colaboradores á peza, independentemente de que manteñan unha relación continuada coa empresa.
- d) Os axentes comerciais ou publicitarios que presten servicios para Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. con liberdade de representar a outras empresas dedicadas a igual ou diferente actividade.

Artigo 3º.-Ámbito temporal e vixencia.

Este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura retroaéndose os seus efectos económicos ó 1 de xaneiro de 1998 salvo que expresamente se determine o contrario, e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2001.

Artigo 4º.-Denuncia.

A denuncia do convenio realizarase por escrito, cunha antelación mínima de tres meses ó seu vencemento. En caso de non mediar denuncia por calquera das partes coa antelación mínima sinalada, o convenio considerarase prorrogado tacitamente de ano en ano.

Artigo 5º.-Garantías.

As condicións que se establecen neste convenio colectivo teñen a consideración de mínimas e obrigatorias, sen prexuízo das condicións individuais máis beneficiosas.

Capítulo II

Sistema normativo

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

En todo o non previsto neste convenio aplicarase o disposto nas disposicións legais vixentes, sen que resulten de aplicación as de normas sectoriais de calquera tipo.

Respectados os mínimos de dereito necesario deste convenio colectivo e das disposicións xerais vixentes, observaranse os contratos de traballo subscritos entre a empresa e os empregados a título individual.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

¹ Publicado no DOG núm. 27, do 9 de febreiro do 2000.

O disposto neste convenio colectivo constitúe en principio un todo indivisible polo que, en caso de que calquera decisión administrativa ou xudicial deixase sen efecto calquera das súas disposicións que constitúan contido esencial del ou que afecten o equilibrio prestacional do recibido por ámbalas partes negociadoras, o convenio quedará na súa totalidade sen efecto, pasando a rexerse os contratos de traballo do cadro de persoal polas disposicións xerais ata que, de se-lo caso, se conclúe un novo acordo colectivo.

As únicas previsións a anulación ou ineficacia das cales non producirán o efecto antedito serán aquelas que deban considerarse simplemente residuais, alleas á causa de negociación deste convenio e sen ningunha influencia sobre o mencionado equilibrio de prestacións.

Artigo 8º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria terá competencia para resolver tódalas cuestións que poidan suscitar para a interpretación e aplicación do establecido neste convenio colectivo e que se sometan á súa consideración, e reunirse nun prazo non superior a setenta e dúas horas, sempre que o solicite algunha das partes logo de comunicación escrita.

A comisión paritaria estará formada por unha persoa en representación dos traballadores da empresa e unha persoa en representación da dirección da empresa.

Capítulo III

Estructura organizativa

Artigo 9º.-Organización do traballo. Dirección.

A organización e dirección do traballo é facultade da dirección da empresa que contará, se é o caso e co réxime establecido no artigo 64 do vixente Estatuto dos traballadores, coa colaboración da representación dos traballadores.

Artigo 10º.-Cadro de persoal.

A determinación, o establecemento e as modificacións do cadro de persoal correspóndenlle á dirección da empresa, de acordo coas súas necesidades e en función da innovación técnica, a racionalización do traballo, o sistema de organización adoptado e o respecto ás normas legais que regulan a materia, sendo escoitados con 15 días de antelación os delegados de persoal.

Artigo 11º.-Áreas de actividade.

Na empresa diferenciaranse dúas áreas de actividade: redacción e servizos.

A área de redacción agrupará os cometidos habituais propios da elaboración literaria e gráfica do contido do xornal e restantes publicacións da empresa, nas ordes informativa, parainformativa e de opinión propias de cada unha das publicacións.

A área de servizos agrupará o conxunto de funcións instrumentais, auxiliares e de soporte da redacción para a elaboración, confección, distribución, equipamento e mantemento necesarios para o funcionamento daquela, a debida atención do persoal, o cumprimento das disposicións normativas de aplicación, a seguridade das persoas e as cousas e demais finalidades inherentes á condición empresarial. Comprenderá tanto as de carácter executivo como as de asesoramento, as técnicas como as administrativas ou informáticas.

Artigo 12º.-Grupos profesionais.

Na área de redacción, os grupos profesionais serán os seguintes:

-Redactor xefe.

-Xefe de sección.

-Redactor.

-Axudante de redacción.

-Redactor en prácticas.

Na área de servizos, os grupos profesionais serán os seguintes:

-Director de departamento.

-Xefe de área.

-Persoal directo.

A caracterización profesional de cada un destes grupos será a detallada no anexo I.

Artigo 13º.-Niveis.

En cada un dos grupos profesionais antes enunciados se establecerán dous niveis en función da retribución estipulada: de ingreso e primeiro.

A localización de cada empregado nun destes niveis salariais será consecuencia do importe estipulado para a súa retribución, salvo o nivel de ingreso, que se atribuirá automaticamente durante os dezaoto primeiros meses da prestación de servicios profesionais, e que se irá incrementando cada seis meses ata alcanza-lo nivel salarial inmediatamente superior ó cabo de 18 meses.

Unha comisión composta polo representante da empresa e o delegado de persoal reunirse polo menos dúas veces ó ano para estudar e aproba-los ascensos do resto dos niveis salariais que sexan pertinentes, aumentos de soldo e concesión de complementos. Esta comisión terá en conta a capacitación profesional, a dedicación, a eficiencia, a iniciativa, a experiencia, o aumento de responsabilidades, a complexidade das tarefas encomendadas ó traballador e todo aquilo que globalmente supoña unha mellora no resultado do seu traballo. Terán potestade para propor ascensos de nivel salarial, o delegado de persoal, os representantes da empresa, o propio interesado e os seus superiores xerárquicos. As decisións tomaranse por unanimidade dos membros da comisión.

Artigo 14º.-Mobilidade funcional.

En materia de mobilidade funcional aplicarase o disposto no vixente Estatuto dos traballadores.

Capítulo IV

Tempo de traballo

Artigo 15º.-Xornada.

A xornada laboral será equivalente a 36 horas semanais en cómputo anual e de media, polo que poderá distribuírse na totalidade da empresa ou nalgúns dos seus departamentos, en función das necesidades do servicio, de maneira irregular ó longo da propia semana, ou mes ou o ano, sen máis limitacións cás estrictamente esixibles en virtude de disposicións legais.

Tódolos traballadores terán dereito a librar 2 días á semana.

Artigo 16º.-Horario.

1. O horario e as quendas de traballo serán os habituais de cada departamento.
2. As horas de entrada e saída do traballo enténdense en punto, cunha tolerancia de cinco minutos na entrada. O persoal de redacción, polas especiais características do seu traballo, non estará suxeito ó previsto no parágrafo anterior.
3. Todo o persoal incluído no ámbito deste convenio colectivo, deberá someterse ós sistemas de control de asistencia que a dirección da empresa considere en cada momento.
4. En todo caso, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo doce horas.
5. O persoal administrativo poderá acollerse a horario flexible, de ata trinta minutos na entrada da mañá, e poderá recuperalo o mesmo día. A posibilidade de acollerse a este sistema e a forma de recuperación necesitará aprobación do superior inmediato.

Artigo 17º.-Fins de semana e festivos.

En atención á particularidade do traballo en prensa, durante os fins de semana e festivos prestaranse os servicios necesarios para a edición do xornal.

Artigo 18º.-Horas extraordinarias.

En materia de prolongación de xornada e horas extraordinarias aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e demais normas aplicables.

Artigo 19º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito a trinta e sete días naturais ó ano de vacacións ou a súa parte proporcional ó tempo traballado, que serán repartidos en quenda durante todo o ano, segundo as necesidades do servizo en cada sección ou tarefa.

A dirección poderá interromper ou pospoñe-lo desfrute de vacacións en períodos excepcionais de forma xustificada e compensando os gastos que tal feito supoña.

Para efectos do cómputo das vacacións, estas realizaranse por ano natural, do 1 de xaneiro ó 31 de decembro.

Cando se cause baixa na empresa, descontaranse da liquidación os días de vacacións desfrutados que excedan da parte proporcional ó tempo de traballo efectivo ata o 31 de decembro.

Pola consideración que teñen os días naturais, o período de vacacións non poderá comezar en ningún caso en día festivo ou que corresponda ó descanso semanal.

A dirección procurará que o desfrute das vacacións coincida cos meses de verán.

Capítulo V

Contratación e promoción

Artigo 20º.-Contratación temporal.

1. A dirección da empresa poderá realizar contratos de duración determinada nos supostos que a lei vixente estableza.

2. Con independencia da temporalidade correspondente á propia natureza dos contratos, os de carácter indefinido poderán prever condicións para a suspensión destes ou resolutorias vinculadas a desequilibrios prestacionais, inviabilidade legal ou outras causas xustificativas.

Artigo 21º.-Períodos de proba.

1. A duración dos períodos de proba para o persoal de novo ingreso en Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A., salvo pacto individual, será de seis meses para os licenciados e de dous meses para o resto de persoal. En todo caso, para os xornalistas o período de proba será sempre de seis meses.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ó posto de traballo que desempeñe como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderán producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso sen necesidade de aviso previo e sen que ningunha delas teña dereito a indemnización.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador.

Artigo 22º.-Ingresos.

1. A determinación das condicións esixibles para o persoal de novo ingreso serán facultade da dirección da empresa, dentro do marco que en política de emprego establece a lexislación vixente, respectando as competencias que nesta materia lles outorga o artigo 64 do Estatuto dos traballadores ós delegados de persoal.

2. O persoal de novo ingreso non poderá estar realizando ningún outro traballo suxeito a cotización á Seguridade Social, exceptuando aquelas contratacións que se realicen a tempo parcial para cubri-las libranzas do persoal dos distintos departamentos da empresa. A empresa dará publicidade das vacantes existentes, así como os requisitos esixibles en cada caso para cubrilas. Merecerán especial consideración os traballadores con experiencia no sector que se encontren en desemprego.

3. Nos procesos de selección e contratación de persoal novo, seralle esixible a este a máxima veracidade en cantos datos persoais e profesionais poidan afectar dalgún modo o desenvolvemento posterior da relación laboral.

4. A empresa informará os delegados de persoal dos novos ingresos, 15 días antes de que estes se produzan.

Capítulo VI

Interrupcións e suspensións do contrato

Artigo 23º.-Permisos.

1. Os traballadores afectados por este convenio colectivo terán dereito, logo de aviso e xustificación, a ausentarse do traballo con dereito a remuneración nos supostos e polo tempo que se establece no número 3 do artigo 37 do vixente Estatuto dos traballadores, da forma seguinte:

- a) Por matrimonio: quince días naturais.
- b) Por nacemento: tres días naturais.
- c) Por enfermidade grave ou operación cirúrxica: dous días naturais.
- d) Por falecemento: tres días naturais.
- e) Traslado de domicilio habitual: dous días naturais.

Os traballadores/as, por lactación natural ou artificial dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán tomar segundo a súa conveniencia. O traballador/a poderá elixi-lo tempo e o modo do desfrute, comunicándollo á dirección da empresa.

Os traballadores terán dereito a un permiso non retribuído de ata 3 meses continuados. Ademais, poderán acollerse ó desfrute de 11 días descontínuos, todo iso con autorización da empresa. Todo isto con independencia do que establece o artigo 23 do vixente Estatuto dos traballadores.

Artigo 24º.-Excedencias.

1. Tódolos traballadores de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. poderán acceder á situación de excedencia forzosa nos termos establecidos no vixente Estatuto dos traballadores.

2. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano poderá solicitar excedencia voluntaria por un prazo non inferior a dous anos e non superior a cinco, salvo cando se trate de obter esta situación para incorporarse en calquera outro medio de comunicación escrito público ou privado; neste caso a concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte da dirección da empresa, que poderá autorizala ou non en función das circunstancias. A petición de excedencia deberá cursarse por escrito á dirección da empresa con expresión de causa. A solicitude resolverase igualmente por escrito dentro dos trinta días seguintes, expresándose, en caso de denegación, a súa causa.

O feito de traballar ou colaborar para calquera outro medio de comunicación escrito durante o período de excedencia suporá renuncia por parte do traballador ó seu dereito de reingreso preferente en Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A., causando baixa definitiva nela a partir do momento en que a empresa tivese coñecemento fidedignamente desta circunstancia.

En calquera caso, para os supostos de excedencias, permisos e outras causas de interrupción ou suspensión dos contratos, teranse en conta as necesidades de cada sección, así como as do conxunto do xornal.

Capítulo VII Retribución

Artigo 25º.-Criterios xerais.

Consideraranse salariais tódalas retribucións percibidas polos empregados que se vinculen ó desempeño efectivo das súas funcións laborais, e non as que se reciban por calquera outra causa. Tódolos importes consignados neste convenio consideraranse brutos, debéndose practicar sobre eles as retencións legais que procedan por razóns fiscais, de Seguridade Social, ordes xudiciais de retención ou embargo ou calquera outro imperativo legal.

Artigo 26º.-Conceptos retributivos.

A retribución salarial comporase de dúas partes, a fixa e a variable.

A parte salarial fixa está composta polos seguintes conceptos: salario base e complemento empresa.

A parte variable estará composta dos seguintes conceptos: complemento de dedicación exclusiva e libre disposición, gardas de fin de semana, complemento de traballo en día festivo, complemento de nocturnidade, complemento de antigüidade, complemento de desgaste de

material fotográfico e calquera outro que poida establecerse no futuro.

A parte fixa, con carácter garantido, será a pactada contractualmente co traballador, e en ningún caso será inferior ós importes que se detallan por niveis e grupos profesionais no anexo II.

A variable será a establecida de común acordo co traballador, ou establecida pola dirección da empresa, sempre en función da dispoñibilidade, o esforzo, a dificultade ou a consecución dos obxectivos propostos.

Os contratos de traballo individuais fixarán o réxime xurídico correspondente.

Artigo 27º.-Conceptos da parte salarial fixa.

-Soldo base: será a cantidade contractualmente establecida.

-Complemento de empresa: constitúese co obxecto de que o salario base de cada traballador alcance os mínimos pactados neste convenio e/ou por contrato individual para os diferentes grupos profesionais.

-Conceptos salariais variables:

Libre disposición e dedicación exclusiva: estará constituído polo importe contractualmente asignado por tales conceptos baixo o criterio de referencia dun 20 por 100, aproximadamente, da retribución salarial fixa individual, que non deberá considerarse acumulativo.

-Complemento de nocturnidade: aplicarase a aqueles traballadores que realicen ou poidan realiza-la súa xornada laboral a partir das 22 horas e ata as 6 horas. Está constituído por 11.763 pesetas brutas mensuais en cada unha das pagas que reciban os traballadores en 1998 e por 12.175 pesetas brutas para 1999. O persoal adscrito ás seccións de informática, mesa, maquetación e peche percibirá a cantidade de 17.098 pesetas en 1998 e 17.697 en 1999. En ambos casos, para o 2000 e o 2001 aplicaranse os incrementos pactados no artigo 32º deste convenio.

-Gardas de fin de semana: a cantidade que se aboará por este concepto para 1998 será de 17.753 pesetas brutas por garda realizada. Esta cantidade incrementarase para os anos de vixencia deste convenio nos termos establecidos no artigo 32º deste convenio.

Queda excluído do aboamento da cantidade por garda de fin de semana o persoal que non realiza o seu labor en fin de semana.

-Complemento por traballo en día festivo: aboarase incrementando nun 80% o salario ordinario-día.

-Complemento persoal de antigüidade: virá referido por trienios de contía fixa a razón de 4.124 pesetas mensuais por cada un deles. Este complemento manterase ata o ano 2001, pasando nesa data a consolidarse no salario fixo e desaparecendo o concepto.

-Complemento de desgaste de material fotográfico: 28.493 pesetas para 1998 e 29.490 para 1999. Para o 2000 e o 2001 aplicaranse os incrementos pactados no artigo 32º deste convenio.

Artigo 28º.-Pagas extraordinarias.

As pagas extraordinarias en Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. serán:

a) Paga de vacacións: farase efectiva no mes de xuño respecto ás retribucións percibidas polo traballador durante o semestre natural anterior á súa percepción, é dicir, devengarase referida ó período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño, e será proporcional ó tempo traballado efectivamente nese período.

b) Paga de Nadal: farase efectiva no mes de decembro respecto ás retribucións percibidas polo traballador durante o semestre natural anterior á súa percepción, é dicir, devengarase referida ó período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de decembro, e será proporcional ó tempo traballado efectivamente nese período.

c) Paga extra de febreiro: farase efectiva no mes de febreiro, respecto ás retribucións percibidas polo traballador durante o ano natural anterior á súa percepción, é dicir, devengarase referida ó período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro, e será proporcional ó tempo traballado efectivamente nese período.

A contía desas pagas irá referida ó salario fixo bruto.

Artigo 29º.-Horas extraordinarias.

Aboaranse consonte a seguinte táboa:

-Diurna: 1.468 pesetas.

Nocturna (desde as 22 horas ata as 6 horas): 1.835 pesetas.

-Festiva-diurna: 1.713 pesetas.

-Festiva-nocturna: 2.080 pesetas.

Estas cantidades están referidas a 1998. Para 1999, 2000 e 2001, aplicaranse os incrementos pactados no artigo 32º deste convenio.

Artigo 30º.-Suplidos e beneficios sociais.

No caso de uso autorizado de vehículo propio, a empresa aboarlles ós traballadores a cantidade de 37 pesetas por quilómetro. En caso de que o uso de vehículo se realice no núcleo urbano, a empresa aboará 500 pesetas por cada unha das saídas que se realicen. Estas cantidades, así como as referidas a axudas de custo e gastos, aboaranse no mes seguinte á súa facturación.

A empresa distribuiralles ós traballadores, ata a categoría de redactor xefe incluído, ou á que se poida asimilar nos distintos departamentos, 22 vales de comida mensuais, excepto o mes de vacacións, por valor aproximado de 900 pesetas cada un.

Artigo 31º.-Absorción e compensación.

Os conceptos aquí previstos son absorbibles e compensables con calquera outro que o traballador perciba, sempre que a retribución total anual do empregado exceda da esixida por este convenio.

A falta de absorción e/ou compensación por parte da empresa nalgún ano ou durante varios anos non poderá considerarse como renuncia á facultade de absorber e compensar.

Artigo 32º.-Incrementos.

Os incrementos salariais pactados son os seguintes:

1) Para 1998 un 3,5% sobre os conceptos recollidos neste convenio.

2) Para 1999 un 3,5% sobre os conceptos recollidos neste convenio.

3) Para o 2000 será o IPC finalmente resultante de 1999 +1% sobre os conceptos recollidos neste convenio. Aplicarase desde o 1 de xaneiro de 2000.

4) Para o 2001 será o IPC finalmente resultante do 2000 +1% sobre os conceptos recollidos neste convenio. Aplicarase desde o 1 de xaneiro de 2001.

Capítulo VIII

Deberes éticos

Artigo 33º.-Veracidade.

Con independencia das consecuencias que poida te-la falta de veracidade na orde civil e para efectos xornalísticos, considerarse sempre incumprimento grave e culpable do contrato de traballo.

Artigo 34º.-Segredo profesional.

No ámbito da empresa, o deber de segredo profesional ten un dobre alcance:

1º A nivel xornalístico, para a non revelación das fontes informativas.

2º A nivel laboral ordinario, implica a prohibición de non facer uso de datos propios da empresa, dos seus directivos, clientes ou provedores fóra do ámbito desta ou para efectos alleos ó cometido laboral do empregado. A súa violación considerarse igualmente incumprimento grave e culpable do contrato de traballo.

Artigo 35º.-Concorrenza.

Salvo consentimento expreso da dirección da empresa, considerarse unha iniciativa desleal a colaboración con calquera outro medio xornalístico de prensa diaria, ou calquera outra publicación que poida disputa-la clientela das editadas pola empresa.

Esta obriga subsiste durante os períodos de baixa por enfermidade, ou de suspensión de contrato por excedencia ou calquera outra causa, e esténdese igualmente durante o período de vacacións. Considerarse particularmente contrario á boa fe o feito de que tales colaboracións teñan lugar

con ocultación do nome auténtico, baixo pseudónimo ou utilizando o doutra persoa.

Artigo 36º.-Conflicto de intereses.

O persoal da empresa non poderá situarse con respecto a calquera outra empresa, persoa física ou entidade de calquera tipo nunha posición tal que poida comprometer, real, presumible ou aparentemente, a súa independencia xornalística ou a súa lealdade cara á empresa, debendo poñer en coñecemento da dirección desta calquera interese económico, profesional ou doutro tipo que puidese considerarse conflictivo con calquera dos do xornal.

Artigo 37º.-Colaboración ó peche e distribución.

É obriga específica do persoal de redacción desenvolver diligentemente cantas iniciativas sexan necesarias, mesmo fóra da súa xornada habitual ou á marxe dos seus labores ordinarios, para garanti-la elaboración e peche do xornal diariamente.

A negligencia ó respecto considerárase en todo caso da máxima gravidade.

Capítulo IX Saúde laboral

Artigo 38º.-Propósito xeral.

As partes negociadoras coinciden en considera-la prevención de riscos laborais como un propósito prioritario nas relacións laborais da empresa, comprometendo a súa máis firme vontade de colaboración ó respecto nos seus ámbitos respectivos.

Artigo 39º.-Obrigas da empresa.

A empresa, en función do volume do seu cadro de persoal e das actividades específicas que se desenvolvan en cada momento, executará as previsións da Lei 31/1995 e os seus regulamentos de desenvolvemento co maior interese e dilixencia, e especificamente:

- a) Garantindo a seguridade e saúde dos traballadores ó seu servicios en tódolos aspectos relacionados co traballo.
- b) Desenvolvendo unha acción permanente co fin de perfecciona-los niveis de protección que existan e aplicando as tecnoloxías accesibles e máis adecuadas para a actividade da empresa.
- c) Cumprindo os deberes formais que a Lei de prevención de riscos laborais e as súas normas de desenvolvemento recollen, en particular respecto a avaliación de riscos, medidas de protección, controis periódicos e riscos profesionais.
- d) Planificación adecuada da prevención.
- e) Colaboración cos órganos de representación dos traballadores competentes na materia.
- f) Adoptando as medidas de urxencia adecuadas ó tamaño e actividade da empresa, e ás situacións que poidan presentarse nela.
- g) Prestando particular atención ós colectivos máis sensibles ó risco, e en particular as empregadas embarazadas, membros do cadro de persoal que comunicasen a contracción de calquera enfermidade, alerxia ou risco específico e traballadores temporais.

Artigo 40º.-Obrigas dos traballadores.

1. Os traballadores teñen como obriga de máxima importancia a de observa-las normas de prevención de riscos laborais e colaborar ó seu adecuado cumprimento. Especificamente:

- a) Usar adecuadamente, de acordo coa súa natureza e os riscos previsibles, as máquinas, aparellos, ferramentas, substancias perigosas, equipos de transporte e, en xeral, calquera outro medio co que desenvolvan a súa actividade.
- b) Utilizar correctamente os medios e equipos de protección facilitados polo empresario, de acordo coas instrucións recibidas deste.
- c) Non poñer fóra de funcionamento e utilizar correctamente os dispositivos de seguridade existentes ou que se instalen nos medios relacionados coa súa actividade ou nos lugares de traballo nos que esta teña lugar.
- d) Informar de inmediato o seu superior xerárquico directo, e os traballadores designados para realizar actividades de protección e de prevención ou, se é o caso, ó servicio de prevención,

sobre calquera situación que, ó seu xuízo, entrañe, por motivos razoables, un risco para a seguridade e a saúde dos traballadores.

e) Contribuír ó cumprimento das obrigas establecidas pola autoridade competente co fin de protexe-la seguridade e a saúde dos traballadores no traballo.

f) Cooperar co empresario para que este poida garantir unhas condicións de traballo que sexan seguras e non entrañen riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores.

2. A falta de utilización, utilización inadecuada ou inadvertencia sobre o seu mal estado, dos equipos e medios de protección que a empresa subministre ou das instalacións ou medios estruturais postos á disposición dos traballadores, constituirá incumprimento grave das obrigas laborais destes, eximindo a empresa de calquera responsabilidade ó respecto, aínda que non sancionase ese incumprimento, bastando a simple advertencia, a invitación ó uso ou a simple amoestación.

3. Os representantes laborais comprométense a difundir entre o cadro de persoal, do modo máis adecuado segundo casos e situacións, a transcendencia das normas de prevención, da utilización adecuada de equipos e medios, e da gravidade dos incumprimentos ó respecto.

Artigo 41º.-Órganos de representación.

Constituiranse aqueles órganos de representación que prevé a Lei de prevención de riscos laborais e que resulten esixibles polo tamaño e a actividade da empresa.

Se é o caso, os cometidos e funcións dos delegados de prevención e o comité de seguridade e saúde serán os legalmente previstos e, en todo caso, a colaboración no cumprimento das obrigas que se especificaron neste contrato.

Capítulo X

Prestacións sociais

Artigo 42º.-Complemento por incapacidade laboral transitoria.

O traballador que se encontre en situación de incapacidade laboral transitoria percibirá o 100 por 100 do seu salario, tomando como referencia a cantidade cobrada por conceptos estruturais o último mes. Os delegados de persoal recibirán mensualmente os partes administrativos de baixa para vixia-lo absentismo e cooperar na súa erradicación.

Artigo 43º.-Anticipos e préstamos.

1. Todo o persoal de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. ten dereito a solicitar un anticipo igual ó importe líquido da súa nómina mensual, que deberá reintegrar dentro do mesmo mes que solicite.

2. Os traballadores poderán solicitar á empresa un préstamo sen xuros ata o importe de tres mensualidades do seu salario neto. O prazo de amortización non poderá ser superior a seis meses.

En ambos os casos, o solicitante deberá cubrir un impreso confeccionado para o efecto, que logo de visado do xefe de departamento que corresponda presentará no departamento de persoal. Non poderán solicitar tales préstamos durante o período de proba, nin concederse por un prazo de amortización superior ó que falte de vixencia do contrato.

Artigo 44º.-Seguro colectivo de vida.

Con independencia da cobertura dos riscos derivados de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que con carácter obrigatorio se han de contratar a través da Seguridade Social ou mutua patronal, a dirección da empresa contratou, pola súa conta, un seguro de vida e accidentes para todo o persoal da empresa, debendo o asegurado cumpri-los requisitos que establece a compañía aseguradora.

As citadas coberturas serán válidas mentres o traballador se encontre en situación de alta na Seguridade Social por conta de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A.

Artículo 45º.-Revisión médica.

A empresa levará a cabo, polos servicios médicos adecuados, un recoñecemento, con carácter

anual, a tódolos traballadores de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A.
Debido á xeneralización dos postos de traballo de videotermiais, a empresa arbitrará medidas para prestar unha atención especial á saúde oftalmolóxica.

Capítulo XI Representantes dos traballadores

Artigo 46º.-Definición.

Os delegados de persoal son os representantes do conxunto dos traballadores da empresa para a defen sa dos seus intereses, que serán elixidos conforme a lexislación vixente.

Artigo 47º.-Composición.

O número de delegados será o que resulte de aplica-la escala a que se refire o artigo 66.1º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 48º.-Competencias.

Os delegados de persoal de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. terán as competencias que a lexislación vixente lles atribúe e, en concreto, o contido do artigo 64 do vixente Estatuto dos traballadores. En tal sentido terá plena vixencia a Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, sobre os dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación.

Artigo 49º.-Capacidade e sxiilo profesional.

1. Os delegados de persoal terán capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais, en todo o relativo ó ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.
2. Os delegados de persoal observarán sxiilo profesional en todo o referente ós números 1, 2, 3 e 4 do punto 1 do artigo 64 do Estatuto dos traballadores, e en especial, en todas aquelas materias sobre as que a dirección da empresa sinala expresamente o carácter reservado, aínda despois de cesar no cargo. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ós delegados de persoal poderá ser utilizado fóra do estricto ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 50º.-Garantías.

Os delegados de persoal terán as garantías recollidas no artigo 68 do vixente Estatuto dos traballadores.

Artigo 51º.-Asemblea dos traballadores.

Os traballadores de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. teñen dereito a reunirse en asemblea, que poderá ser convocada polo comité de empresa ou por un número de traballadores non inferior ó 33% do cadro de persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polos delegados de persoal, que serán responsables do normal desenvolvemento desta.

Artigo 52º.-Convocatoria.

A convocatoria, con expresión da orde do día, comunicaráse á empresa con corenta e oito horas de antelación como mínimo.

Artigo 53º.-Lugar de reunión.

O lugar de reunión será o centro de traballo e poderá realizarse fóra ou dentro da xornada, se así se pactase, e non interferirá no normal desenvolvemento da produción.

Artigo 54º.-Réxime de votación.

Cando se someta á asemblea, por parte dos convocantes, a adopción de acordos que afectan o conxunto dos traballadores, requirirase, para a validez daqueles, o voto favorable da metade máis un dos traballadores da empresa.

Capítulo XII

Réxime disciplinario

Artigo 55º.-Normas xerais.

En virtude do réxime disciplinario que aquí se estipula e do legalmente establecido das normas laborais de aplicación, os empregados de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A. poderán ser premiados ou sancionados por razón dos seus méritos especiais ou incumprimentos, respectivamente, no desenvolvemento das súas relacións laborais.

Artigo 56º.-Premios.

O outorgamento de premios por comportamentos que excedan manifestamente do esixible no cumprimento das obrigas profesionais e na colaboración debida será facultade discrecional da dirección da empresa, tanto en canto á súa concesión ou non como en canto á modalidade ou contido dos premios.

En xeral, consideraranse preferible un contido coincidente co incremento ou mellora das condicións laborais ordinarias, en forma de subas salariais, ascensos, atribución de funcións ou postos de especial responsabilidade ou prestixio e similares.

Artigo 57º.-Faltas.

Consideraranse faltas todos aqueles incumprimentos das obrigas propias do posto de traballo, das especificamente previstas no contrato individual ou neste convenio colectivo, das que sexan conformes a boa fe, o uso e a lei mesmo sen estar especificamente recollidas na lei, o convenio ou o contrato e, moi particularmente, para o persoal de redacción, as que se refiren á profesión xornalística, ó dereito de información, á liberdade de expresión e ós usos do sector.

Artigo 58º

Poderán ser considerados autores da falta os empregados de Ediciones e Impresiones de Galicia, S.A., non só cando a cometan directa, exclusiva ou persoalmente, senón tamén cando se vallan de ou permitan que a cometan familiares que convivan con eles, outros compañeiros de traballo ou persoas que actúen en convivencia con eles.

Artigo 59º

Poderán considerarse suxeitos pasivos das faltas os titulares xurídicos da empresa, os seus directivos, os superiores xerárquicos e compañeiros dos empregados, así como os familiares e terceiros que, pola súa relación cos anteriores, permitan presumir a intención de prexuízo ou ofensa ós directivos ou compañeiros do autor encuberto.

Artigo 60º

As faltas serán cualificadas como leves, graves ou moi graves, en función do seu alcance e consecuencias, a alteración do servizo que produzan, a intencionalidade ou malicia que caiba apreciar no seu autor, o quebranto da disciplina que impliquen, o mal exemplo que supoñan a outros empregados, o desprestixio que lle ocasionen á empresa ou a calquera das súas publicacións e o prexuízo económico que implique, tanto polos danos que causen como polos devengos salariais non compensados que orixinen.

Artigo 61º.-Faltas leves.

1. Consideraranse faltas leves:

-Faltar parte da xornada de traballo en trinta días naturais sen o oportuno permiso ou causa que o xustifique e polo tempo que exceda da falta de puntualidade.

-Tres faltas de puntualidade sen xustificar nun período de trinta días naturais.

Para tales efectos considérase falta de puntualidade:

* O atraso na entrada ó traballo sobre o horario establecido superior a cinco e inferior a trinta minutos.

* A saída antes da hora marcada.

* Ausentarse do posto durante a xornada de traballo por un período non superior a trinta minutos.

- * Ausentarse do posto unha vez finalizada a xornada de traballo, cando teña que producirse relevo por un compañeiro sen que a presentase este ou ata que se provexa dun substituto.
 - A negligencia, desidia ou descoido no cumprimento das tarefas que se teñan encomendadas. Se como consecuencia desta actitude, se lle dificultase ou se lle impedise ó resto dos traballadores o desempeño das súas funcións ou se lle causasen prexuízos á empresa, será considerada falta grave ou moi grave, segundo os casos.
 - A negligencia, desidia ou descoido na conservación dos locais, mobiliario, documentos e, en xeral, das instalacións e material propiedade da empresa.
 - Non avisa-lo xefe inmediato dos defectos do material ou da necesidade deste para o bo desempeño do traballo.
 - A embriaguez ou toxicomanía ocasional que non repercuta de ningún modo no servizo nin cause escándalo.
 - Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio no prazo de dez días hábiles desde que se producisen.
 - Non comunica-las alteracións familiares que afecten a Seguridade Social no prazo de cinco días hábiles desde que se produciron.
 - A simple inexactitude nos datos ou partes que se lle faciliten á empresa, sempre que se deba unicamente ó descoido ou negligencia en non lle cause prexuízos a esta.
 - Non presenta-la baixa, a alta médica ou os correspondentes partes de confirmación no prazo de tres días hábiles contando o día do feito causante, salvo casos de forza maior.
 - Non marca-la ficha de control horario ou rectifica-las horas marcadas nela.
 - A permuta de quendas, servizos ou postos sen a correspondente autorización, sempre que con iso non se produza prexuízo para a empresa ou para o servizo por quedar debidamente cuberto o posto de traballo.
 - A falta de aseo ou limpeza persoal ou nos locais da empresa de carácter incidental ou que supoñan un simple descoido, sempre e cando non comporten riscos persoais ou materiais.
 - Calquera omisión ou atraso non xustificable no cumprimento das ordes recibidas ou nos traballadores encomendados, sempre que non perturbe o servizo.
 - A falta de respecto ou simple incorrección co público, subordinados, compañeiros ou superiores xerárquicos.
 - As discusións ou altercados no traballo sobre asuntos estraños a el ou sobre asuntos relacionados que produzan escándalo, terror ou violencia de calquera tipo.
2. Consideraranse así mesmo faltas leves, aínda que non se encontren especificamente previstas no anterior número 1, todas aquelas similares ás listadas pola súa entidade, alcance e circunstancias concorrentes, sempre que non producisen alteración no servizo, quebranto da disciplina, mal exemplo, desprestixio ou prexuízo económico, nin concorran nelas particular intencionalidade ou malicia.

Artigo 62º.-Faltas graves.

1. Consideraranse faltas graves:

- Faltar unha xornada completa ou máis no prazo de trinta días naturais.
- De catro a seis faltas de puntualidade sen xustificar nun período de trinta días naturais.
- A imprudencia en acto de traballo; se implicase algún risco para os traballadores ou para o persoal alleo á empresa ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada falta moi grave.
- A embriaguez ou toxicomanía ocasional que repercuta dalgún modo no servizo.
- Calquera engano na presentación de documentos para obter dereitos ou eludir obrigas, propios ou alleos.
- Introducir ou facilita-lo acceso na empresa a persoas non autorizadas.
- O encubrimento de dúas ou máis faltas leves cometidas por outros traballadores.
- Asinar, fichar ou de calquera outro modo simula-la presenza doutro traballador.
- O incumprimento das normas de seguridade e hixiene, do que deriven danos persoais ou materiais de escasa entidade.
- A desobediencia ós seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa ou o resto de

traballadores será considerada falta moi grave.

-Realizar sen o permiso oportuno traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio útiles, documentos ou calquera outro tipo de material da empresa.

-A diminución voluntaria non xustificada no rendemento normal ou pactado que perturbe sensiblemente o servizo.

-A falta notoria ou reiterada de respecto ou consideración co público, subordinados, compañeiros ou superiores xerárquicos.

2. Consideraranse, así mesmo, faltas graves:

a) A reiteración de faltas leves.

b) Calquera outro incumprimento análogo ós citados no número 1 que non deba considerarse falta moi grave en virtude dos criterios recollidos no artigo seguinte para as faltas moi graves.

Artigo 63º.-Faltas moi graves.

1. Consideraranse faltas moi graves:

-Faltar máis de dúas xornadas completas aínda que non se chegue a completa-la terceira, todo iso nun período de trinta días naturais.

-Sete ou máis faltas de puntualidade sen xustificar nun período de trinta días naturais.

-A embriaguez ou toxicomanía habitual.

-Aceptar remuneracións ou vantaxes dos clientes ou de terceiros para o cumprimento dun servizo á empresa, todo iso sen prexuízo da obriga de indemnizar os danos e perdas causados á empresa e de transferirle-las gratificacións obtidas.

-Utilizar, difundir ou reter sen autorización dos superiores datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón do traballo desempeñado e, en xeral, calquera quebranto da reserva ou segredo profesional.

-A fraude, deslealdade ou abuso de confianza no traballo.

-O furto ou roubo cometido dentro das dependencias da empresa ou durante o acto de servizo en calquera lugar.

-Facer desaparecer, inutilizar, destrozarse ou causar desperfectos en aparellos, mobiliario, documentos e, en xeral, en calquera tipo de material ou instalación da empresa.

-Incumprir-las normas en material de seguridade e hixiene no traballo cando delas se deriven danos materiais ou persoais de carácter grave.

-Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal cara á empresa ou situarse, sen advertilo previamente, en posición de conflito de intereses.

-Simular ou agravar maliciosamente calquera enfermidade ou accidente. Revestirá especial gravidade sen o traballador en situación de baixa por tales motivos realiza traballos por conta propia ou allea.

-A diminución continuada ou voluntaria no rendemento normal ou pactado que perturbe gravemente o servizo.

-As ofensas verbais ou físicas ós superiores ou ás persoas que traballen na empresa ou ós familiares que convivan con eles.

-As agresións verbais ou físicas de natureza sexual.

-O incumprimento dos deberes éticos sinalados no capítulo VIII deste convenio.

-O incumprimento do deber de sigilo polos representantes laborais.

2. Consideraranse, así mesmo, faltas moi graves:

a) A reiteración de faltas graves.

b) Calquera outro incumprimento análogo ós citados no número 1 que, aínda sen estar especificamente previsto, deba considerarse particularmente reprochable polo prexuízo producido, o quebranto da disciplina ou o mal exemplo que puidese orixinar, o desprestixio que causase ou o sometemento a risco claro de terse podido causar, ou a particular malicia ou intencionalidade no seu autor que caiba apreciar.

c) Entenderanse faltas moi graves, en todo caso, aquelas que produzan a publicación de información non veraz ou inxuriosa, que afecten o prestixio de calquera días publicacións da empresa e as que supoñan violación dos deberes e prácticas propios da profesión xornalística ou do sector; ou as que causen atraso ou imposibilidade de publicación nas súas datas e horas habituais do xornal ou das outras publicacións da empresa.

- d) En particular, para os postos de redacción e de especial responsabilidade, tomarase en conta a deterioración de confianza que a comisión da falta poida levar consigo. Para estes efectos presumiranse moi graves, salvo que concorresen circunstancias excepcionais eximentes, as condutas consistentes en calquera forma de desviación de fondos, furtos, irregularidades contables, simulación de gastos ou similares, con independencia dos importes a que se refiran.
- e) Igualmente, en atención á particular actividade da empresa, consideraranse en xeral faltas moi graves todas aquelas condutas que poñan de manifesto calquera tipo de colaboración ou convivencia coas empresas responsables dos xornais diarios que compiten con El Mundo, en prexuízo deste, en calquera das localidades onde este se distribúe.
- f) As que vulneren ou limiten o exercicio de dereitos constitucionais.
- g) As agresións verbais ou físicas de natureza sexual, en especial, o acoso sexual dun superior a un subordinado.

Artigo 64º.-Reiteración.

Para os efectos previstos nos artigos anteriores, consideraranse que existe reiteración de falta leve ou grave cando, tendo incorrido en condutas cualificables como tales, a empresa as sancionase ou, conmutando a sanción, lla imputase ó empregado, advertíndoo de que a repetición da mesma conduta se consideraría reiteración para estes efectos.

En tales casos de imputación sen sanción, poderá o empregado impugna-la decisión empresarial, se así o permitisen as disposicións legais de aplicación, nos mesmos termos que se se impuxese a correspondente sanción.

Non poderá apreciarse reiteración no caso de que entre unha comisión e outra medie un prazo superior a un ano.

Artigo 65º.-Consideracións particulares sobre algúns tipos de faltas.

1. En materia de faltas de asistencia e puntualidade, estas consideraranse inxustificadas cando:

-Non sexan notificadas con anterioridade salvo que se demostre a imposibilidade de facelo.

-Non se presente xustificación suficiente e razoable dentro das corenta e oito horas seguintes, salvo casos de forza maior.

-Se presente volante médico no cal non se indique expresamente que non se puido asistir ó traballo.

2. O abuso de autoridade cometido por quen desempeña postos de mando será considerada falta grave, ou moi grave, segundo os casos.

3. Consideraranse manifestacións de fraude, deslealdade ou abuso de confianza calquera tipo de condutas en que exista unha vulneración do deber de transparencia e colaboración coa empresa debida pola condición de empregados desta por ela retribuídos, e se antepoñan os propios intereses ós institucionais e profesionais ou ben medie malicia, ocultamento, desviación de facultades ou funcións, consumando comportamentos que, de coñecerse con antelación, non serían normalmente autorizados pola empresa, ou se consideran en xeral inaceptables ou consta que foron reprochados dalgún xeito con anterioridade.

Artigo 66º.-Sancións.

A dirección da empresa poderá impoñe-las seguintes sancións:

1. Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo por un día.

2. Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dous a dez días.

3. Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de once días a tres meses.

-Despedimento.

Artigo 67º.-Sobre a sanción de suspensión de emprego e soldo.

No caso de imposición dunha sanción de emprego e soldo, ó notificala poderá concretarse xa o período en que deberá ter lugar tal suspensión ou advertirse do seu cumprimento para unha vez que recaia sentenza xudicial ou non sexa posible a impugnación da sanción, ou deixalo pendente de concreción para o momento en que o permitan as necesidades do servizo; neste segundo caso, e de non haber impugnación por parte do empregado, deberá fixarse o momento de cumprimento efectivo da sanción dentro do prazo dun ano.

Artigo 68º.-Procedemento.

Na imposición das sancións deberán observarse as normas de procedemento que esixan as disposicións legais. Só será esixible a tramitación de expediente contradictorio para aqueles supostos que recollen tales disposicións.

Sen prexuízo do anterior, a dirección da empresa poderá decidi-la incoacción de expediente contradictorio con anterioridade á imposición en firme dunha sanción naqueles casos en que considere necesaria ou conveniente a información ou aclaración que tal expediente puidese levar consigo. O anterior non implica que poida esixírselle á empresa a incoacción de expediente por tales motivos.

En caso de que se instrúa expediente contradictorio sen ser legalmente esixible, a súa incoacción interromperá os prazos de prescrición das faltas, salvo que mediase oposición escrita do traballador afectado a quen se lle instrúise tal expediente. Se este se levase a efecto poderá observa-la totalidade da tramitación ordinaria nos termos que se recollen no artigo seguinte ou seguir outra de carácter abreviado conforme a cal, sen nomeamento de instructor nin de secretario, se concederá o prazo de dous días para emitir prego de descargos e se practicarán, se a empresa o considerase oportuno, as probas que se consideren imprescindibles no prazo máximo de sete días.

Artigo 69º.-Expediente contradictorio.

A incoacción de expediente contradictorio seguirá os seguintes trámites:

1. Notificación do prego de cargos ó traballador afectado, e dos nomes do instructor e secretario, que poderán ser persoas de calquera dos departamentos da empresa ou alleas a ela que, pola súa dedicación profesional, resulten idóneas.

Nesa notificación sinalaráselle ó traballador o prazo con que conta para efectua-lo prego de descargos, que non poderá ser nin inferior a tres días nin superior a cinco.

O prego de cargos da empresa deberá describi-las conductas que se consideren constitutivas da falta de maneira suficiente para que sexa posible a defensa do traballador, pero sen necesidade dun carácter exhaustivo ou detallado, nin da descrición daqueles extremos que sexan coñecidos polo afectado en razón á protagonización destes ou calquera outro motivo semellante.

Igualmente, a empresa deberá sinalar, aínda sen unha cualificación xurídica definitiva, o tipo de obriga que se considera incumplida ou o tipo xenérico de falta que se entende cometida, sendo bastante calquera das dúas mencións.

2. Pregos de descargos. No prazo concedido ó traballador, ou antes se así o preferise este, manifestará por escrito o expedientado canto conveña ó seu dereito, podendo tamén propor ou presenta-las probas que considere oportunas para o efecto. Practicaranse aquelas que resulten proporcionadas e eficaces para o esclarecemento dos feitos, e o instructor poderá desbota-la práctica das que resulten manifestamente improcedentes ou excesivamente costosas ou aparatosas.

Neste momento poderá tamén o traballador manifesta-lo seu desexo de que non se instrúa tal expediente, renunciando así ó seu dereito, ou simplemente que non desexa efectuar ningún descargo, limitándose ó sinalamento ou presentación de proba.

3. Práctica de proba. No prazo máximo de quince días practicaranse aquelas probas que a empresa considere necesarias ou convenientes ou que o traballador propuxese, cos límites antes expresados.

No caso de declaración de testemuñas, levantarase acta resumida da súa declaración polo secretario do expediente.

Farase constar igualmente mediante escrito do secretario e baixo a rúbrica «para facer constar

que con esta data...», a presentación de documentos ó expediente, dos que se indicará a súa orixe e calquera outra circunstancia significativa.

Poderán incorporarse igualmente ó expediente, ademais dos documentos que se solicitasen de particulares, institucións ou organismos públicos, fotografías, vídeos e películas. Do seu estado e procedencia deixará constancia así mesmo o secretario.

Só por solicitude do traballador expedientado poderá o instructor tomarlle declaración para aclarar calquera extremo relativo ós pregos de cargos e de descargos, levantando a acta oportuna, que deberá asinar en proba de conformidade ou deixar de facelo manifestando ó pé dela extremos en que considera que o acta non responde ás súas verdadeiras declaracións.

4. Proposta do instructor. Practicadas as probas correspondentes dentro do prazo sinalado, o instructor procederá a remitir á dirección da empresa proposta de sanción na que explicitará os feitos que considera constitutivos da correspondente falta laboral así como o tipo de falta cometida e a súa gravidade.

Coa remisión desa proposta considerarase concluso o expediente contradictorio, que deberá elevarse xunto coa proposta. Neste momento o secretario incluírá nel, como documento inicial, acta na que consten a totalidade de documentos que contén e as datas das diferentes actuacións practicadas.

5. Imposición da sanción. Á vista da proposta do instructor e do contido do expediente contradictorio, a dirección da empresa procederá á notificación escrita ó empregado da sanción que coide procedente, facéndolle consta-la data de efectos, o tipo de falta que se considera cometida e a súa gravidade.

Nesta notificación poderá a empresa remitirse ó contido da proposta do instructor se a fai súa, con indicación exclusivamente daqueles extremos que non se contivesen nela.

Artigo 70º.-Prescripción.

Os prazos de prescripción dos diferentes tipos de faltas serán os recollidos nas disposicións legais de aplicación.

No caso da faltas continuadas, os prazos de prescripción non comezarán a computarse ata que non cese a comisión da conducta, e salvo o disposto no parágrafo seguinte.

Cando, por mediar ocultación da falta por parte do seu autor, esta non chegase a coñecemento da empresa, o prazo de prescripción non se iniciará ata que se producise tal coñecemento tanto respecto ós feitos como respecto ó seu alcance e gravidade, entendéndose que a ocultación non só prolonga a comisión da falta senón que impide o inicio dos cómputos prescritivos.

Artigo 71º.-Compatibilidade.

A responsabilidade por faltas laborais, e a imposición das correspondentes sancións, será compatible coa que corresponda na orde civil, penal ou administrativa, non podendo entender en ningún caso que a esixencia dalgunha delas exclúe as restante nin implica renuncia á súa esixibilidade.

Tampouco será necesario, en caso de concorrencia de distintos tipos de responsabilidades, espera-la conclusión dos correspondentes procedementos alleos ó laboral para incoar ou sanciona-los pertencentes a este último tipo.

A absolución ou resolución favorable ó empregado nas ordes civil, penal ou administrativa non comportará por sí mesma a exención de responsabilidade laboral.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Este convenio, durante a súa vixencia, aplicarase con exclusión de calquera outro. Por conseguinte, aplicarase integramente o disposto neste.

Segunda.-Para todas aquelas materias que non fosen obxecto de regulación específica neste convenio, aplicarase o que sobre elas establezan o Estatuto dos traballadores e demais disposicións de carácter laboral que sexan publicadas no BOE e no DOG e ó mesmo tempo

sexan de obrigado cumprimento.

ANEXO I

Descrición de grupos profesionais

1. Redacción.

-Redactor xefe: é o xornalista que, ás ordes do director do xornal, asume a responsabilidade da coordinación das diferentes seccións e a configuración última do xornal en cada un dos seus exemplares e no que son as súas liñas básicas de orientación e comunicación.

-Xefe de sección: é o xornalista que asume a responsabilidade, por debaixo do director do xornal e o redactor xefe, dunha determinada sección en si mesma e respecto ás restantes, para a súa configuración última en cada un dos exemplares do xornal e no que son as súas liñas básicas de orientación e comunicación.

-Redactor: é o xornalista que asume os cometidos propios de información literaria ou gráfica correspondente á sección á que estea asignado, seguindo as indicacións do xefe desta e conforme as prácticas e códigos da profesión xornalística.

-Axudante de redacción: é quen colabora cun ou varios redactores para a preparación dos cometidos informativos propios destes, recompilando o material adecuado, efectuando as investigacións ou contrastes de datos precisos ou a través de calquera outra función auxiliar, nos termos que lle encomenden os redactores ou o xefe de sección correspondente.

-Redactor en prácticas: é o xornalista que, nos anos iniciais de exercicio da súa profesión, desempeña funcións propias de redactor sen a experiencia profesional requirible daquel.

2. Servicios.

-Director de departamento: é quen, con competencia e experiencia profesional suficiente, asume a responsabilidade da dirección e coordinación dunha unidade funcional propia dos cometidos administrativos, informáticos ou xerais da empresa, tendo ó seu cargo as diversas áreas e impartindo os correspondentes criterios de funcionamento ós seus xefes, o labor dos cales controlará e supervisará.

-Xefe de área: é quen, con competencia e experiencia profesional suficiente, asume a responsabilidade da dirección e coordinación dunha unidade funcional subordinada ó departamento e comprensiva dalgunhas das actividades en que este se diversifique, respecto ós cometidos administrativos, informáticos ou xerais da empresa, tendo ó seu cargo os empregados asignados a tal unidade ós que lles impartirá os correspondentes criterios de funcionamento, controlando e supervisando o seu labor. De todo iso renderá contas ante o director do departamento.

-Persoal directo: é aquel que, adscrito ós cometidos administrativos, informáticos ou xerais da empresa, integra cada unha das áreas que constitúen os departamentos deste grupo profesional.

ANEXO II

Redacción	Nivel ingreso	Nivel 1
Redactor xefe	4.500.000	5.000.000
Xefe de sección	3.600.000	4.300.000
Redactor	2.500.000	3.300.000
Axudante de redacción	2.000.000	3.000.000
Redactor en prácticas	2.000.000	3.000.000

NOTA: dado que Ediciones e Impresiones de Galicia carece, na data de asinamento deste convenio, de departamento de servicios, a retribución salarial de cada un dos grupos e niveis adscritos a el negociarase, se é o caso, cando a empresa prevexa a creación do citado departamento, e sempre antes da contratación de persoal, sen que iso supoña denuncia nin alteración ningunha do presente convenio.