

## **Convenio colectivo da empresa Lérez Ediciones, S.L. (Diario de Pontevedra) (Anos 2003-2004)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Ámbito funcional.

As normas contidas neste convenio colectivo serán de aplicación a tódolos centros de traballo de Lérez Ediciones, S.L., constituídos ou que poidan constituírse no futuro, durante a vixencia. Afectarán, asemade, a todos aqueles traballos que teñan relación directa coa edición e impresión do periódico.

##### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O contido deste convenio colectivo afectará a totalidade dos traballadores fixos e eventuais, con independencia da modalidade de contratación laboral

que subscriban e de que presten os seus servicios no Diario de Pontevedra, quedando exceptuado o persoal de alta dirección.

##### Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor ó día seguinte da súa sinatura, independentemente da súa publicación no BOP, tendo efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2003, e estenderase ata o 31 de decembro de 2004.

##### Artigo 4º.-Prórroga e denuncia.

Para dar cumprimento ó previsto no artigo 85.2º d) do Estatuto dos traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa, considerándose tacitamente prorrogado por anualidades ata a entrada en vigor do novo.

##### Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

Tódalas melloras contidas neste convenio se establecen co carácter de mínimas. Os pactos ou situacións actuais existentes que impliquen condicións máis beneficiosas respecto das convidadas serán respectadas.

### Capítulo II

#### Organización práctica e condicións de traballo

##### Artigo 6º.-Organización práctica do traballo.

A organización práctica do traballo é facultade da dirección da empresa con suxeición á lexislación laboral vixente, especialmente en materia de prevención de riscos laborais, e con estricte observancia e respecto polos dereitos dos/as traballadores/as.

Sen menoscabo da autoridade conferida á dirección, o comité de empresa ou os delegados de persoal teñen 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 aquela adopte nos casos de implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo, todo aquilo de acordo coas normas legais que sexan de aplicación.

Polo tanto, dos cambios que poidan producirse na organización do traballo, mellora da produtividade, introducción de nova tecnoloxía, participación nos programas de formación, etc., a empresa estará obrigada a informar previamente o comité de empresa ou os delegados de persoal, de acordo cos criterios establecidos neste convenio.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 213, do 3 de novembro de 2003.

Artigo 7º.-Condicións de traballo.

En tódolos supostos deberanse respecta-las normas e instrucións sobre a prevención de riscos laborais, e moi especialmente aquelas que afecten a integridade persoal dos/as traballadores/as mediante a manipulación de obxectos e o funcionamento de máquinas e instalacións, debéndose empregar sempre as proteccións e elementos de seguranza pre-

vistos legalmente ou que estableza o comité de seguranza e saúde.

Artigo 8º.-Categorías.

A clasificación do persoal conforme as súas categorías profesionais aterase á consignada no punto correspondente deste convenio.

As partes adquiren o compromiso de crear unha comisión o 1 de xaneiro do 2004 para, no prazo de seis meses, negocia-la revisión das categorías e funcións profesionais no xornal.

Artigo 9º.-Mobilidade funcional.

a) A mobilidade funcional terá como limitacións as esixidas polas aptitudes profesionais precisas para exercer-la prestación laboral e pola pertenza ó grupo profesional. Na falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional só poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes ou superiores.

b) A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do/a traballador/a e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nas que manterá a retribución de orixe. Non caberá invoca-las causas de despedimento obxectivo, de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas ás habituais, como consecuencia de mobilidade funcional.

Artigo 10º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo para todo o persoal afectado por este convenio será de trinta e seis horas semanais, distribuídas a razón de 6 horas diarias de luns a sábado.

Os responsables da empresa planificarán o traballo nas distintas seccións, de tal xeito que os descansos se fagan de forma rotativa, para que todos/as os/as traballadores/as teñan opción a libra-los fins de semana que lles correspondan, sen discriminación de ningún tipo neste senso. Todo/a traballador/a terá dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido. A tal fin o calendario e horarios de traballo serán establecidos entre a representación da empresa e a dos traballadores, ou ben será confeccionado polos responsables de cada sección e deberá contar co visto e prace dos delegados de persoal.

Os sistemas de traballo e libranza que se establezan, así como o descanso semanal asignado, determinaranse procurando concilia-los intereses do persoal coas necesidades do servicio, e non poderán ser alteradas unilateralmente pola dirección.

Así mesmo, establecerase o horario diario por seccións, establecéndose un descanso diario de 15 minutos.

Artigo 11º.-Horas extraordinarias.

A prolongación da xornada ou a realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo nos supostos legalmente esixibles (horas estruturais).

A dirección informará periodicamente ós representantes dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

Establécese para o cálculo do valor das horas extraordinarias a fórmula seguinte:

$$HE = P(S+A+Pc+Pn) \times 1,75$$

H

HHE = Valor hora extra.

P = Número de pagas ó ano.

S = Salario convenio mes.

A = Antigüidade mes.

Pc = Complemento convenio.

Pn = Complemento nocturnidade.

H = Número de horas efectivas ano.

As horas extraordinarias nocturnas ou as que se realicen en domingos ou festivos aboaranse cun 25% de recarga.

### Capítulo III

#### Réxime de persoal

##### Artigo 12º.-Contratación de persoal.

A contratación de persoal adscrito ás distintas seccións, calquera que sexa a súa modalidade, será competencia da dirección da empresa. Todo o persoal con contrato laboral estará suxeito ás condicións pactadas neste convenio.

##### Artigo 13º.-Formación.

Con independencia dos acordos formativos concretos que a empresa poida concertar con universidades, escolas técnicas ou de formación profesional, a dirección desenvolverá planes anuais que faciliten a continua capacitación profesional e posta ó día nos respectivos cometidos e especialidades. En consecuencia, os/as traballadores/as terán dereito a:

- a) Adapta-la súa xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Desfrutar do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional, con reserva do posto de traballo.
- c) Para exercer calquera destes dereitos, será requisito indispensable que o/a interesado/a xustifique previamente a concorrencia das circunstancias que confiren o dereito invocado.
- d) Sen prexuízo do dereito individual dos/as traballadores/as, a representación destes participará na

elaboración e desenvolvemento dos plans de formación da empresa, conxuntamente coa dirección.

##### Artigo 14º.-Ascensos.

A empresa favorecerá a promoción profesional dos/as traballadores/as do cadro de persoal, salvagardando o principio de igualdade de oportunidades.

- a) Todo o persoal de Lérez Ediciones, S.L. terá, en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubri-las vacantes existentes ata xefe de sección, inclusive.
- b) A dirección informará coa debida anticipación ó comité de empresa, tanto das vacantes como das condicións que en cada caso se requiren para o acceso do persoal a categorías superiores.

### Capítulo IV

#### Vacacións, permisos, licencias e cesamentos

##### Artigo 15º.-Calendario laboral.

Antes de finais de febreiro de cada ano deberán estar elaborados os calendarios laborais anuais por seccións, tendo en conta as especificacións fixadas neste convenio colectivo, debendo exporse un exemplar nun lugar visible de cada centro de traballo.

Así mesmo, e no mesmo prazo, deberá solicitarse por escrito e individualmente a solución que se adopte para o desfrute ou compensación dos festivos traballados, debendo estar tales solicitudes asinadas polos/as interesados/as e informadas polos seus superiores, acordándose a solución que, sen prexudica-la empresa, conveña máis ó/a solicitante. En caso de discrepancia, o/a traballador/a poderá recorrer perante a dirección e o comité de empresa ou delegados de persoal.

#### Artigo 16º.-Vacacións.

O período de vacacións retribuídas por ano de servizo será de trinta días naturais ininterrompidos, 26 dos cales serán laborables, e desfrutaranse, preferentemente, entre os meses de maio, xuño, xullo, agosto, setembro e outubro, sen prexuízo de acordos entre empresa e traballadores/as.

O cómputo de vacacións efectuaráse por ano natural. A súa duración, nos supostos de novo ingreso, calcularase en proporción ó tempo de permanencia na empresa.

O cadro de vacacións de cada sección deberá estar elaborado antes do 31 de marzo de cada ano.

As quendas de vacacións estableceranse de mutuo acordo entre a empresa e os/as traballadores/as.

O período anual de vacacións non é susceptible de compensación económica.

En caso de incapacidade temporal (IT) previa ó comenzo das vacacións, o período de desfrute quedará aprazado ata a data que conveñan as partes.

Establécese unha bolsa de vacacións estipulada en 82,64 euros para o persoal que as desfrute nos meses indicados. Para os/as traballadores/as que as desfruten fóra do dito período preferencial, a bolsa de vacacións será de 105,78 euros.

#### Artigo 17º.-Festivos.

Todos/as os/as traballadores/as terán dereito a desfrutar por cada día festivo traballado día e medio de descanso.

#### Artigo 18º.-Permisos.

O/a traballador/a, logo de aviso e posterior xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días laborais en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborais por nacemento ou adopción dun fillo.
- c) Catro días laborais por falecemento de cónxuxe e fillo; 2 días laborais en caso de falecemento de pais e un día laboral en caso de falecemento de avós.
- d) Dous días por matrimonio de fillos/as.
- e) Tres días laborais por falecemento de netos ou irmáns. Nestes casos e nos comprendidos nas alíneas c) e d), cando o/a traballador/a precise facer un desprazamento para o efecto, o prazo amplíase un día máis se o desprazamento é dentro da Comunidade Autónoma e dous días se é no resto do Estado.
- f) Cinco días naturais por enfermidade grave de cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade.

- g) Un día por traslado do domicilio habitual.
- h) Polo tempo necesario para concorrer a exames, como consecuencia dos estudos que estea realizando en centros de ensino, universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privado, recoñecidos; así como para participar en accións formativas.
- i) Consulta ó médico: polo tempo necesario con posterior xustificación.
- j) Un día ó ano para atender asuntos propios.
- k) As traballadoras, por lactación dun fillo menor dun ano, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal polo mesmo tempo e pola mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.
- l) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído psíquico que non desempeñe outra actividade retri

buída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario.

#### Artigo 19º.-Licencias.

Os/as traballadores/as que teñan unha antigüidade na empresa dun ano, poderán solicitar, en caso de necesidade, licencia sen soldo por un prazo non superior a un mes. Estas licencias non poderán solicitarse máis dunha vez no transcurso do ano.

#### Artigo 20º.-Excedencia por maternidade/paternidade.

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, contado desde a data de nacemento. Os sucesivos fillos darán dereito a un período de excedencia que, en cada caso, porá fin ó que viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.

Ó rematar esta excedencia, o/a traballador/a terá dereito á incorporación ó seu posto de traballo ou a outro do seu grupo profesional e categoría equivalente. A incorporación ó seu posto de traballo será automática.

O período no que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia, conforme o establecido neste artigo, será computable para efectos de antigüidade.

#### Artigo 21º.-Excedencia voluntaria.

A empresa concederá ó seu persoal do cadro que, como mínimo, conte cunha antigüidade dun ano de servizo na empresa ou pase á situación de excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a un ano nin superior a cinco.

A concesión dunha excedencia voluntaria será potestativa se non tivesen transcorrido catro anos, ó menos, desde o desfrute polo/a traballador/a dunha excedencia anterior.

O tempo de excedencia voluntaria non será computado como antigüidade.

A petición de reingreso deberá facerse dous meses antes do remate da excedencia e a incorporación será automática ó seu posto de traballo, no caso de que exista. No suposto de que o dito posto de traballo tivese desaparecido, a súa incorporación farase a un posto de similares características.

Se algún/ha traballador/a en situación de excedencia non solicitase o reingreso nas condicións citadas, entenderase que causa baixa voluntaria.

Transcurrido o tempo de excedencia, será potestativo da empresa ampliala por igual período á solicitude do traballador.

O/A traballador/a que, estando en excedencia voluntaria, fose contratado por empresas do mesmo sector, ou realice traballos que puidesen ser considerados como competencia desleal para a empresa, perderá o dereito ó reingreso nela.

Artigo 22º.-Incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal, o persoal ó servizo de Lérez Ediciones, S.L. percibirá durante a vixencia deste convenio o 100% da súa retribución, incluídas as pagas extraordinarias, tomando como referencia a última nómina percibida.

Artigo 23º.-Xubilación anticipada.

Como medida de fomento de emprego, a empresa concederá ós/ás traballadores/as que decidan xubilarse antes de cumprir os 65 anos as seguintes indemnizacións:

Ós 60 anos: 12 mensualidades íntegras.

Ós 61 anos: 10 mensualidades íntegras.

Ós 62 anos: 8 mensualidades íntegras.

Ós 63 anos: 6 mensualidades íntegras.

Ós 64 anos: 4 mensualidades íntegras.

Capítulo V

Réxime retributivo

Artigo 24º.-Conceptos retributivos.

Os conceptos retributivos aplicables son os seguintes:

1. Salario base.

2. Complementos.

2.1. Mensuais:

a) Antigüidade.

b) Nocturnidade.

c) Libre disposición.

d) Complemento convenio.

e) Complemento de rúa.

f) Complemento de valoración de méritos.

g) Prima de produción.

2.2. De vencemento superior ó mes:

a) Paga extraordinaria de verán.

b) Paga extraordinaria de outubro.

c) Paga extraordinaria de Nadal.

d) Paga extraordinaria de beneficios.

Artigo 25º.-Salario base.

Enténdese por salario base a retribución que segundo a súa categoría profesional ten asignada

cada traballador, con independencia daqueles complementos que poidan cobrarse en razón de circunstancias persoais, do posto de traballo, de cantidade ou de calidade, ou de calquera outra situación allea ás condicións intrínsecas da función que realiza.

A contía deste concepto para cada grupo ou categoría profesional é a que con tal carácter se establece nas táboas salariais anexas a este convenio.

Artigo 26º.-Antigüidade.

Enténdese por antigüidade o complemento persoal que perciben os/ás traballadores/as como premio á súa permanencia na empresa.

Aboarase para todo o persoal, sexa cal for a súa categoría profesional, dous trienios e quinquenios sucesivos, a razón do 5% cada un, calculado sobre o salario base establecido para cada categoría no anexo correspondente a este convenio. En ningún caso poderá absorberse a súa contía, xa fose total ou parcialmente, en ningún dos restantes conceptos retributivos.

Os que ascendan de categoría ou cambien de grupo profesional, percibirán os aumentos correspondentes, calculados sobre o salario base da nova categoría que ocupen.

Os aumentos periódicos establecidos comezarán a devengarse a partir do día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpran os trienios ou quinquenios correspondentes.

Artigo 27º.-Complemento convenio.

É aquel constituído con obxecto de que o salario ordinario e fixo de cada traballador acade os mínimos pactados en convenio para as diferentes categorías profesionais. Quedará reflectido segundo táboas anexas ó presente.

Artigo 28º.-Complemento de libre disposición.

Os/as traballadores/as que, ademais do cometido asignado, estean ó dispor da empresa en todo o momento para cubrir necesidades informativas de carácter excepcional e eventual, cobrarán un complemento de libre disposición, consistente nun 35% do seu salario base.

Do cobro deste complemento non se deducirá a prolongación de xornada, senón a súa distinta distribución.

Artigo 29º.-Nocturnidade.

Enténdese por nocturnidade o complemento que se aboa a certos/as traballadores/as que realizan a súa xornada de traballo coincidindo en todo ou en parte entre as vintedúas e as seis horas. O seu importe establécese no 25% sobre o salario base.

Artigo 30º.-Complemento de valoración de méritos.

O persoal de redacción que teña a titulación de xornalista debidamente homologada pola Adminis

tración pública competente na materia, percibirá un complemento a contía do cal será de 66,25 euros para o ano 2003.

Artigo 31º.-Complemento de rúa.

O persoal de redacción que habitualmente realice a súa xornada nas tarefas profesionais denominadas de rúa, percibirán un complemento de 99,38 euros mensuais en concepto de gastos de representación, durante o ano 2003. Este complemento non se percibirá en caso de IT e ten o carácter de non consolidable e non se computará para efectos de pagas e horas extraordinarias ou festas aboables.

Artigo 32º.-Pagas extraordinarias.

Como parte integrante do seu salario, o/as traballadores/as de Lérez Ediciones, S.L. terán dereito á percepción das seguintes pagas extraordinarias:

Paga de verán: percibirase coa nómina do mes de xuño e o seu importe estará constituído por tódolos conceptos retributivos que o/a traballador/a teña recoñecidos en nómina.

Paga de Nadal: percibirase antes do 20 de decembro e o seu importe estará constituído polos mesmos conceptos da paga de verán.

Paga de outubro: percibirase antes do 20 de outubro e ten carácter lineal, quedando establecida na contía de 420,71 euros para o ano 2003. Para o ano 2004 a contía desta paga será de 480,81 euros.

Paga de beneficios: percibirase no mes de febreiro e será o equivalente ó 8% de tódolos conceptos retributivos brutos, que o/a traballador/a devengarase no ano anterior.

Ó persoal que ingrese na empresa no transcurso do ano aboaráselle-las gratificacións rateando o seu importe en razón ó tempo de servizo. Esta norma será aplicable ós/as traballadores/as eventuais, interinos, ou contratados por tempo determinado.

Artigo 33º.-Quilometraxe.

Nos casos de uso autorizado de vehículo propio, a empresa aboará ós/as traballadores/as a cantidade de 0,22 euros por quilómetro.

Artigo 34º.-Incremento salarial.

Os salarios e complementos salariais de 2003 experimentarán un incremento do 3% para o ano 2004. Este incremento aplicarase sobre as táboas revisadas do ano 2003.

Artigo 35º.-Premios de permanencia.

A empresa concederá un premio de permanencia no posto de traballo que se distribuirá do xeito seguinte:

- a) Unha mensualidade para aquel/a traballador/a que cumpra vinte anos na empresa.
- b) Dúas mensualidades para aquel/a traballador/a que cumpra trinta anos na empresa.

Todo/a traballador/a que no momento da entrada en vigor deste convenio colectivo teña ou supere as condicións de permanencia antes citadas terá dereito á percepción correspondente.

## Capítulo VI

### Réxime social

Artigo 36º.-Axuda a minusválido.

Os/as traballadores/as que tivesen algún fillo minusválido, físico ou psíquico, recoñecida tal situación pola Seguridade Social, percibirá mentres o diminuído non realice traballos remunerados, ou a Seguridade Social ou calquera outra institución non se faga cargo da súa total atención, a cantidade de 66,25 euros/mes, incrementada anualmente na mesma porcentaxe pactada no convenio.

Artigo 37º.-Complementos por nupcialidade e natalidade.

Durante o ano 2003, os/as traballadores/as percibirán, en caso de matrimonio ou unión de feito, a cantidade de 159,35 euros.

Asemade, en caso de nacemento ou adopción de fillo, establécese un complemento consistente na contía de 79,66 euros/fillo.

Artigo 38º.-Seguro de vida e accidentes.

A empresa contratará un seguro para todo o seu persoal cunha garantía principal de 15.025,30 euros e efectos desde o día 1 de xaneiro de 2003, coas seguintes condicións:

- a) Falecemento: calquera que sexa a súa causa e lugar en que ocorra a aseguradora pagará ós beneficiarios do asegurado falecido o capital garantido sobre a súa vida, sempre que siga pertencendo ó colectivo asegurado e de acordo coa O.M. de Facenda do 24 de xaneiro de 1977, sen máis excepción que a morte por suicidio dentro do primeiro ano de vixencia da inclusión no grupo asegurado.

b) Incapacidade permanente absoluta: establécese un seguro complementario que garante o pagamento do capital asegurado na garantía principal, no suposto de que o/a aseguradoa resulte declarado en situación de IP absoluta.

Para os efectos deste seguro, enténdese por IP absoluta a situación física irreversible, provocada por accidente ou enfermidade, orixinados independentemente da vontade do/a asegurado/a, determinante de tal inaptitude deste, para o mantemento permanente de calquera relación laboral ou actividade profesional.

c) Dobre capital por morte accidental: por esta garantía, o asegurador pagará un capital adicional

e igual ó do seguro principal, no suposto de que o asegurado faleza a causa dun accidente.

Para os efectos deste seguro, enténdese por accidente toda lesión corporal debida á acción directa de un acontecemento exterior, súbito e violento, alleo á vontade do/a asegurado/a e que cause o seu falecemento dentro dun ano a partir da data en que sufriu tal lesión.

Quedan excluídos dos beneficios deste artigo todos/as os/as traballadores/as que cumpran ou teñan cumpridos os 65 anos.

Artigo 39º.-Responsabilidade civil dos redactores.

No caso de existiren demandas xudiciais contra redactores polo motivo do seu traballo para Lárez Ediciones, S.L., a empresa asume a súa defensa xurídica, así como a responsabilidade civil na que puidesen incurrir.

## Capítulo VII

Seguranza e hixiene

Artigo 40º.-Saúde no traballo.

A empresa proporcionará os informes que lle solicite o comité de empresa sobre as condicións do medio ambiente laboral.

Nos termos legalmente previstos, todo/a traballador/a nocturno terá dereito a ser trasladado/a a un posto de traballo diurno cando se detecten problemas de saúde como consecuencia directa da realización do traballo nocturno.

Artigo 41º.-Revisión médica.

A empresa comprométese a xestionar ós traballadores/as, a través do gabinete provincial de seguranza e hixiene ou mutua patronal, se é o caso, as revisións médicas adecuadas ós riscos propios do seu posto de traballo, incluíndo un exame oftalmolóxico adecuado antes da súa adscrición a un posto de traballo con pantalla de visualización, ou unha vez xa adscrito, no suposto de que se queixasen de problemas visuais derivados deste traballo en pantalla. Os recoñecementos médicos que se practiquen serán específicos, adecuándose ás materias primas, aditivos ou postos de traballo que se manipulen ou utilicen no centro de traballo.

Os/as empregados/as que a consecuencia do seu traballo necesiten adquirir por prescrición facultativa mecanismos correctores da visión, poderán solicitar da empresa unha axuda económica gratiable, até un máximo de 79,33 euros bienais

Artigo 42º.-Rotulación de produtos químicos.

A empresa deberá ter rotulados aqueles produtos químicos que se utilicen no proceso productivo, a fin de que os/as traballadores/as que os manipulen poidan coñecelos.

## Capítulo VIII

## Relacións laborais e actuación sindical na empresa

### Artigo 43º.-Dereitos sindicais.

1. A empresa considera os sindicatos debidamente implantados como elementos básicos e consustanciais para afrontar, a través deles, as necesaria relacións entre traballadores/as e a dirección.
2. A empresa respectará o dereito de todos/as os traballadores/as a sindicarse libremente. Non poderá condiciona-lo emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.
3. A empresa non poderá despedir un traballador nin prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.
4. A empresa reconece o dereito dos/as traballadores/as afiliados/as a un sindicato a celebraren reunións, recadaren cotas e distribuíren información sindical sen perturba-la actividade normal.
5. A empresa reconecerá ás centrais sindicais que posúan unha afiliación superior ó 15% do cadro, un delegado sindical.
6. O delegado sindical terá as mesmas garantías e dereitos reconecidos pola lei ós membros do comité de empresa.

### Artigo 44º.-Garantías.

a) Ningún membro do comité de empresa poderá ser sancionado ou despedido durante o exercicio das súas funcións, nin dentro dos dous anos seguintes ó seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na actuación do/a traballador/a no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por suposta falta grave ou moi grave obedecese a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán escoitados á parte do/a interesado/a, o comité de empresa e o delegado do sindicato ó que pertenza no suposto de que estivese elixido como tal na empresa.

Terán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto ós demais traballadores nos supostos de suspensións ou extinción por causas económicas.

b) Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

c) Poderán exercer-la liberdade de expresión no interior da empresa nas materias relativas á súa representación, podendo publicar ou distribuír sen perturba-lo normal desenvolvemento do proceso productivo aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente para o efecto.

d) Disporán dun crédito de 20 horas mensuais retribuídas. Os delegados sindicais, de acordo co sindicato a que pertenzan, terán dereito á acumulación de horas retribuídas para o exercicio das súas funcións nun ou en varios deles sen supera-lo máximo total de horas establecidas, que se poderán acumular, tamén, intermensualmente.

e) Sen supera-lo máximo establecido, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñan os membros do comité, a fin de preve-la asistencia deles a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación e outras entidades.

f) O comité de empresa será informado sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización de traballo e calquera das súas posibles consecuencias: estudos de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

g) En todo o non regulado expresamente neste convenio en materia de dereitos e garantías, observarase o disposto no Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical.

## Capítulo IX

### Cuestións adicionais

#### Artigo 45º.-Concurrencia.

Os métodos de produción e as informacións de todo tipo que afecten o proceso industrial, informativo ou administrativo da empresa son datos exclusivos desta e non poden ser divulgados ou facilitados a terceiros. En consecuencia, sen prexuízo do obrigado cumprimento do que antecede, os/as traballadores/as non poderán colaborar noutros medios, axencias ou empresas que teñan actividades concorrentes ou competitivas coas propias de Lérez Ediciones, S.L., de non mediar autorización escrita desta.

#### Artigo 46º.-Comisión interpretativa do convenio.

Estará formada por seis membros: tres polos/as traballadores/as e outros tantos pola empresa.

Os representantes dos/as traballadores/as serán designados polo comité de empresa ou polos delegados de persoal. Poderán estar presentes asesores de ámbalas partes.

#### Artigo 47º.-Pactos complementarios.

Declárase expresamente a validez e eficacia de todos aqueles pactos subscritos entre a dirección e os representantes dos/as traballadores/as desenvolvidos dentro do marco do convenio que estean vixentes na actualidade ou que puidesen subscribirse no futuro, na medida en que non contraveñan o estipulado neste convenio.

#### Artigo 48º.-Cláusula de revisión salarial.

a) Revisión salarial ano 2003: se o 31 de decembro de 2003 o IPC do dito ano superase o 3%, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate tal circunstancia, no exceso sobre a dita cifra. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro deste ano.

b) Revisión salarial ano 2004: se o 31 de decembro de 2004 o IPC do dito ano superase o 3%, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate tal circunstancia, no exceso sobre a dita cifra. Esta cantidade aplicarase, igualmente, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro deste ano.

---

## ANEXO

### Táboas salariais para o ano 2003 (A)

Categoría	Salario base	Complemento convenio	Total
-Redacción.			
Redactor xefe	829,05	443,22	1.272,27
Xefe de sección	795,81	360,66	1.156,47
Redactor preferente	755,50	215,14	970,64
Redactor	709,90	201,00	910,90

Axte. de redacción	664,30	186,85	851,15
Documentalista	709,90	201,00	910,90
Infógrafo	709,90	201,00	910,90
Corrector	664,30	186,85	851,15
-Preimpresión.			
Xefe de sección	712,11	166,58	878,69
Oficial de primeira	642,87	164,49	807,36
Oficial de segunda	618,14	163,01	781,15
Oficial de terceira	582,35	156,45	738,80
-Fotografía.			
Xefe de sección	795,81	360,66	1.156,47
Redactor gráf. prefte.	755,50	215,14	970,64
Redactor gráfico	709,90	201,00	910,90
Auxiliar	664,30	186,85	851,15
-Administración.			
Xefe de sección	758,25	265,18	1.023,43
Oficial de primeira	677,45	230,27	907,72
Oficial de segunda	618,83	177,55	796,38
Auxiliar	583,16	179,02	762,18
Secretaria	665,10	201,39	866,49
-Comercial e marketing.			
Director comercial	829,05	443,22	1.272,27
Xefe de sección	758,25	265,18	1.023,43
Promotor de ventas	677,45	230,27	907,72
Oficial de primeira	677,45	230,27	907,72
Oficial de segunda	618,83	177,55	796,38
Auxiliar	583,16	179,02	762,18
Xefe de peche e almacén	712,11	143,40	855,51
Peón	554,35	176,84	731,19
Repartidor (2 horas)	213,33	37,99	251,32
-Informática.			
Superv. informática	709,90	201,00	910,90
Auxilar	583,16	179,02	762,18

-Servicios xerais.			
Ordenanza	554,35	176,84	731,19
Limpadora (2 horas)	215,64	68,79	284,43

Definición de categorías e funcións  
profesionais de cada área

Clasificación por áreas e categorías

O persoal suxeito a este convenio clasificarase nas áreas seguintes:

1. Redacción.
2. Administración.
3. Comercial e márketing.
4. Informática.
5. Servicos xerais.

1.1. Redacción.

Quedan incluídos nesta área:

- a) Redactores xefes.
- b) Xefes de sección.
- c) Redactores preferentes.
- d) Redactores.
- e) Infógrafos.
- f) Documentalistas.
- g) Redactores en prácticas (redactores primeiro ano).
- h) Axudantes.
- i) Correctores.

1.2. Preimpresión.

- a) Xefe de sección.
- b) Oficial de primeira.
- c) Oficial de segunda.
- d) Auxiliar.

1.3. Fotografía.

- a) Xefe de sección.
- b) Redactor gráfico preferente.
- c) Redactor gráfico.

2. Administración.

Quedan incluídos nesta área:

- a) Xefe de sección.
- b) Oficial de primeira.
- c) Oficial de segunda.
- d) Auxiliar administrativo.
- e) Secretaria.

3. Comercial e márketing:

Quedan incluídos nesta área:

- a) Director comercial.
- b) Xefe de sección.
- c) Oficial de primeira.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Xefe de peche e almacén.
- g) Peón.

h) Repartidor.

4. Informática:

Quedan incluídos nesta área:

a) Supervisor de informática.

b) Auxiliar.

5. Servicios xerais.

Quedan incluídos nesta área:

a) Ordenanza.

b) Limpadora.

Definición de funcións

1.1. Persoal de redacción.

É aquel que, cos coñecementos necesarios, exerce o labor de creación xornalística, nas súas vertentes literaria e gráfica, ou participa dela realizando tarefas auxiliares.

O persoal de redacción divídese en:

a) Redactores-xefes: son os xornalistas que, por delegación do director, supervisan e coordinan os contidos e a edición literaria e gráfica dunha ou máis seccións.

b) Xefes de sección: trátase do profesional que asume, baixo a dependencia directa da dirección do xornal, o mando e responsabilidade dun sector de actividade previamente asignado pola dirección, tendo ó seu cargo un número de redactores, axudantes e auxiliares a determinar en cada caso, realizando tódalos labores propios dun redactor e, ademais, supervisando e coordinando o traballo, a produción e a calidade.

c) Redactores preferentes: son os que, ademais de desempeña-las funcións propias dos redactores, contan cun maior grao de responsabilidade respecto ás áreas que trata, no que se refire ó seguimento diario da información da área ou áreas que lle son encomendadas.

d) Redactores: son os xornalistas que realizan un traballo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario ou gráfico, que teñen encomendada unha área informativa e conclúen a súa tarefa cando a información está lista para a súa edición.

e) Infógrafos: son as persoas capaces de concibir e realizar ilustracións e elaborar gráficos informativos, así como de maqueta-las páxinas que se lles asignen.

f) Documentalistas: son as persoas que organizan e manteñen o centro de documentación, para faci

lita-lo material solicitado pola redacción ou outra áreas do xornal.

g) Redactores en prácticas (redactores de primeiro ano): son os redactores durante o seu primeiro ano de traballo no xornal. Unha vez superado ese período de tempo, pasarán automaticamente á categoría de redactor. Enténdese que a presente categoría nada ten que ver co contrato de traballo en prácticas que, cando exista, se rexerá pola súa propia normativa legal.

h) Axudantes: inclúe esta categoría o persoal de redacción que realiza distintas funcións técnicas de apoio.

i) Correctores: son os encargados das correccións ortográficas e tipográficas dos orixinais.

1.2. Preimpresión.

a) Xefe de sección: é o persoal que asume, baixo a dependencia do director do xornal, a organización e a responsabilidade sobre as actividades da área, con capacidade de control e mando sobre o persoal ó seu servizo.

b) Oficiais de primeira: é o persoal cualificado que realiza as funcións propias do seu oficio para a produción de páxinas, en tarefas previas á impresión, aplicando a tecnoloxía dispoñible en cada momento. Comprende: composición (tratamento de textos, montaxe, axuste e filmación de páxinas) e fotomecánica (escaneado de orixinais, tratamento de fotos, realización de publicidade e montaxe de negativos para o pasado e revelado de pranchas).

c) Oficiais de segunda: é o persoal que, con coñecementos menos completos que o oficial de primeira, axúdalle nas súas funcións, e substitúeo en casos necesarios e efectúa o traballo conforme as instrucións que lle fosen dadas previamente.

d) Oficiais de terceira (auxiliares): é o persoal que, con coñecementos menos completos que o oficial de segunda, lle axuda nas súas funcións, o substitúe en caso necesario e efectúa o traballo conforme as instrucións que lle fosen dadas previamente.

### 1.3. Fotografía.

a) Xefe de sección: ten nesta sección as mesmas atribucións e responsabilidades que un xefe de sección de redacción.

b) Redactor gráfico: é o persoal que realiza labores de fotografía e o seu posterior tratamento para a súa publicación no xornal.

### 2. Administración.

Comprende esta área os profesionais que realizan actividades correspondentes á xestión administrativa e económica da empresa:

a) Xefes de sección: é o persoal que asume, baixo dependencia do director financeiro-administrativo,

a organización e responsabilidade sobre actividades da área, con capacidade de control e mando sobre o persoal ó servizo dela.

b) Oficiais de primeira: son aqueles empregados que, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen persoal ás súas ordes, executan, baixo a dependencia dun superior xerárquico, as funcións propias da área.

c) Oficiais de segunda: son os empregados que, con responsabilidade limitada e con subordinación a xefe de sección e oficiais de primeira, se os houber, realizarán as funcións propias da área.

d) Auxiliares administrativos: considéranse como tales aqueles administrativos que realicen as funcións auxiliares propias da área.

e) Secretaria: é a que ás ordes directas do persoal de alta dirección, auxilia a este en toda clase de tarefas administrativas e comunicación, con responsabilidade e iniciativa.

### 3. Persoal de comercial e márketing.

Comprende esta área os profesionais que realizan actividades correspondentes á organización, xestión e desenvolvemento da empresa nos seus aspectos comerciais e de atención ó cliente:

a) Director comercial: é a persoa que, con persoal ás súas ordes, está encargada da xeneración de recursos de publicidade e da coordinación e funcionamento do departamento comercial.

b) Xefes de sección: é o persoal que asume, baixo a dependencia do director comercial, a organización e a responsabilidade sobre as actividades da área, con capacidade de control e mando sobre o persoal ó servizo dela.

c) Oficiais de primeira: son aqueles empregados que, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen persoal ás súas ordes, executan, baixo a dependencia dun superior xerárquico, as funcións propias da área.

d) Oficiais de segunda: son os empregados que, con responsabilidade limitada e con subordinación a xefes de sección e oficiais de primeira, se os houber, realizarán as funcións propias da área.

e) Auxiliares administrativos: considéranse como tales aqueles administrativos que realicen as funcións auxiliares propias da área.

f) Xefe de peche e almacén: é a persoa que, con xente ás súas ordes, é o responsable da organización do almacén, da manipulación dos xornais e outros artigos para que queden dispoñibles en condicións idóneas, para a súa posterior distribución.

g) Peón: é o operario que executa traballos para os cales non se require preparación ningunha, e podendo desempeña-lo seu labor, tanto dentro como fora do centro de traballo.

h) Repartidores: é o persoal encargado de entregar a domicilio as subscricións do xornal e os produtos vinculados con elas.

#### 4. Informática.

a) Supervisor de informática: a súa función consiste en analizar, programar e mante-los servizos informáticos da empresa.

b) Auxiliar: considéranse como tales aqueles/as que realizan funcións auxiliares.

#### 5. Persoal de servizos xerais.

É aquel que desempeña calquera tipo de traballo necesario para asistencia ás labores das distintas áreas do periódico.

a) Ordenanza: é o que realiza funcións que, sen ser propias de obreiros nin administrativos, son os intermedios entre as inherentes a uns e outros co fin de facilita-lo labor dos empregados e persoal directivo.

b) Limpadoras: persoal que ten como cometido a limpeza diaria das instalacións da empresa.