

debiendo dichas aportaciones ser objeto de actualización cada año, con el fin de ajustarlas a las previsiones presupuestarias que se establezcan.

Que, de conformidad con las comunidades autónomas en la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, el Gobierno, por Acuerdo de Consejo de Ministros de 23 de febrero de 2007 (BOE núm. 72, de 24 de marzo), aprobó los criterios objetivos de distribución entre comunidades autónomas del crédito presupuestario 19.04.231F.453.00, para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales.

Que habiéndose efectuado, conforme al procedimiento previsto en el Convenio antes citado, la determinación de las aportaciones económicas de las partes correspondientes al año 2007, procede instrumentarla a través del presente Protocolo Adicional, junto con la selección de proyectos sobre prestaciones básicas de servicios sociales realizada por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y aprobada asimismo, a efectos de financiación conjunta, de acuerdo con el procedimiento y la forma previstos en el Convenio-Programa.

Por todo lo manifestado, y en virtud de lo establecido en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, ambas partes acuerdan suscribir el presente «Protocolo Adicional» al Convenio de Cooperación suscrito con fecha 5 de mayo de 1988, prorrogado por los de 11 de mayo de 1989 y 16 de noviembre de 1990, el cual se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—La incorporación —como Anexo al Convenio-Programa citado en el primer párrafo del manifiesto, y para que formen parte integrante del mismo— de los proyectos presentados por las entidades locales del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y que quedan relacionados en el Anexo del presente Protocolo Adicional.

Segunda.—La dotación económica para la ejecución del Convenio-Programa, dentro del ejercicio económico de 2007, se distribuirá de la forma siguiente entre las administraciones públicas concertantes:

	Euros
Corporaciones locales	28.033.690,50
Comunidad autónoma	1.832.371,53
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	1.832.371,47
Total	31.698.433,50

Tercera.—En lo posible, ambas administraciones públicas harán extensivos los proyectos incluidos en este Protocolo Adicional a años sucesivos, en los términos establecidos al respecto en la cláusula novena del mencionado Convenio-Programa de 5 de mayo de 1988 y en la cláusula tercera del Convenio para su prórroga, de 16 de noviembre de 1990.

Cuarta.—Dada la naturaleza administrativa de este convenio de colaboración, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes durante la ejecución del mismo, sin perjuicio de la competencia, en su caso, del Tribunal Constitucional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.3, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Y, en prueba de conformidad, suscriben el presente Protocolo Adicional, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en este documento.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P. D. (Orden comunicada de 14 de marzo de 2007), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce García.—La Consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, Josefina Santiago Rodríguez.

ANEXO

Crédito 19.04.231F.453.00 Plan concertado para el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales

Relación de proyectos cofinanciados. Ejercicio económico 2007

Provincia	N.º Municipios	Población	N.º Proyectos	Equipamientos					Financiación en euros				Total
				Centros de S. sociales	Albergues	C. Acogida			MTAS	C.A.	CC.LL	Subtotal	
						Mujer	Menores	Polivalentes					
Baleares	67	1.001.062	50	50	0	0	0	0	1.832.371,47	1.832.371,53	28.033.690,50	29.866.062,03	31.698.433,50
Totales	67	1.001.062	50	50	0	0	0	0	1.832.371,47	1.832.371,53	28.033.690,50	29.866.062,03	31.698.433,50

21146 RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige la de 21 de agosto de 2007, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de «La Voz de Galicia, S. A.».

Advertido error en el texto del Convenio Colectivo de «La Voz de Galicia, S. A.», registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2007 en el BOE número 213, de 5 de septiembre de 2007,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 36638, columna izquierda, se ha de sustituir todo el texto que aparece publicado a partir del título: Convenio Colectivo de «La Voz de Galicia, S. A.», para los años 2006-2007, por el siguiente.

Madrid, 24 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA VOZ DE GALICIA, S. A.», PARA LOS AÑOS 2006-2007

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre «La Voz de Galicia, S. A.», y su personal, mediante sus respectivas representaciones legales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de empresa y afecta a todos los centros de trabajo que «La Voz de Galicia, S. A.», tiene constituidos y los que en el futuro puedan constituirse.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todas las actividades de «La Voz de Galicia, S. A.», encuadradas en prensa, entendiéndose por tales las que tengan relación directa o indirecta con la edición y/o impresión de publicaciones de aparición periódica sean o no diarias, de información general o especial.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo es de obligatoria aplicación a todo el personal de la empresa «La Voz de Galicia, S. A.», que preste sus servicios en la misma mediante contrato laboral.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

a) Las funciones de alto consejo, en todo caso, y las de alta dirección y alto gobierno, así como también las de los subdirectores.

b) Los corresponsales y colaboradores literarios o gráficos que no reúnan las condiciones que se determinan en el Estatuto de la Profesión Periodística, que no se hallen realizando su labor en los centros de trabajo de la empresa y que no se hallen vinculados por contrato laboral a la misma.

c) Los agentes comerciales y/o publicitarios autónomos que trabajen en prensa, no vinculados por contrato laboral a la empresa.

d) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

Artículo 5. *Vigencia.*

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, desde cuya fecha surtirá plenos efectos y sustituirá al anterior. La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 6. *Prórroga.*

Al cumplir la fecha de su vencimiento, el presente Convenio Colectivo, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por escrito de cualquiera de las partes contratantes con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha prevista para su expiración.

No obstante, denunciado en tiempo y forma este Convenio Colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando sin embargo el mismo en sus propios términos, hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya o se dicte por quien corresponda resolución pertinente.

Artículo 7. *Revisión.*

Cualesquiera de las representaciones que son parte en este Convenio podrán ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

Artículo 8. *Denuncia.*

La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, con anterioridad a los últimos dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o Convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

Artículo 10. *Garantía Personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 12. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el Convenio formada, por tres Representantes del Personal, preferentemente que hayan intervenido por parte de los trabajadores en la negociación del Convenio y, por tres representantes empresariales, preferentemente intervinientes en la negociación del convenio. El domicilio de la Comisión Paritaria será el del centro de trabajo de Sabón. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de miembros de cada una de las representaciones. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del Convenio.
- Mediación y conciliación en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio. En caso de que la Comisión Paritaria no pueda llegar a acuerdos en los asuntos que les sean sometidos, cualquiera de las partes, con carácter previo a la vía judicial, puede acudir a los mecanismos de composición establecidos en el acuerdo gallego de solución extrajudicial de conflictos (AGA).

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 13. *Disposiciones generales.*

La organización, programación y distribución del trabajo conforme a las normas y orientaciones del presente Convenio y de las disposiciones legales de aplicación en la materia, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. Dentro del Departamento de Redacción, esta facultad de organización la realizará el Director del Periódico.

Corresponde especialmente a la Dirección de la empresa, a tenor de lo normado reglamentariamente y según las necesidades del servicio y del momento, la creación y determinación de los grupos, ciclos, sectores y secciones que coadyuven a la mejor y mayor producción.

Artículo 14. *Normas de trabajo.*

Todo trabajador de «La Voz de Galicia, S. A.», está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional encuadradas en el ámbito de Prensa escrita.

La obligatoriedad deberá estar referida a las definiciones concretas de puestos de trabajo existentes, con las variaciones que, en su caso, establezca la Comisión Paritaria, que dictaminará sobre cualquier reclamación que se produzca en dichas materias y analizará las modificaciones que sean necesarias en la clasificación profesional.

Se considera que el personal de Redacción tiene como tarea la confección del periódico diario, dentro de su jornada laboral. Cualquier otro trabajo será pactado y remunerado.

Son facultades de la empresa, entre otras:

- La exigencia de los rendimientos normales definidos en este Convenio y en las disposiciones de carácter general que pautan la materia.
 - La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la ocupación del trabajador al rendimiento normal.
 - La fijación de los índices de calidad y de desperdicios admisibles.
 - Exigir la vigilancia y atención de la máquina, utillaje o instrumental encomendados.
 - Determinar la movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En cada caso, se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario periodo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.
 - Realizar, durante el período de organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.
 - El control horario de presencia de la totalidad del personal de la empresa y control horario de la producción, en su caso.
 - La exigencia del fiel cumplimiento de elaboración y tramitación de los informes, boletines o partes de trabajo a la totalidad del personal, de acuerdo con las instrucciones que fije la empresa.
 - Determinar y regular lo relativo al uso de los impresos, emblemas, tarjetas y sellos profesionales por el personal de la empresa, así como lo referente a tipos, texto y características de cada uno de aquéllos.
 - Dotar al personal que juzgue necesario de Tarjeta de Identidad Profesional y regular lo relativo a su uso, exhibición obligatoria, etc. Los poseedores de dichas tarjetas las devolverán inexcusablemente a requerimiento de la empresa y, en todo caso, al cesar su relación con la misma.
- El ejercicio de todas estas facultades se entiende ejercitado dentro del más escrupuloso respeto a las normas contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 15. *Racionalización del trabajo.*

Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la empresa que ésta estime oportunos, oído el Comité de empresa, y coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se consideren necesarios para conseguir el más adecuado empleo y rentabilidad de los factores de la producción.

Artículo 16. *Cierre del periódico.*

Habida cuenta de que constituye el objetivo esencial de toda empresa periodística el hacer llegar a sus lectores sus productos con el máximo de información y a una hora idónea, se hace necesario fijar esta meta como punto primordial de referencia en orden a la organización de sus ciclos de producción.

Consecuentemente, se conviene que el horario de cierre del periódico y comienzo de tirada de la primera edición será el fijado por la empresa en cada caso, oído el Comité de empresa, según las necesidades en atención a los objetivos expuestos. El comienzo de las restantes ediciones se llevará a cabo sin otras interrupciones, respecto del fin de tirada de la precedente, que las normales originadas por el cambio de planchas de rotativa.

Los jefes y mandos intermedios de los distintos departamentos y secciones coordinarán los trabajos de los diferentes grupos a su cargo y establecerán entre sí los contactos que estimen necesarios a tal fin, siendo responsables de los retrasos indebidos que se originen por defecto o falta de la mencionada coordinación o por no ejercicio de sus competencias o cometidos específicos.

Salvo que las necesidades o las urgencias del servicio justifiquen o impongan otro plazo inferior al preaviso, la empresa comunicará los cambios de horario de cierre con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 17. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como derecho básico, entre otros y con el contenido y alcance que para el mismo dispone su específica normativa, el derecho a la huelga.

Por otra parte además de los deberes de orden general, el personal de la empresa observará cuidadosamente los siguientes, cuyo incumplimiento se considerará como falta:

a) Permanecer en su puesto en horas de trabajo, cumpliendo las obligaciones inherentes al mismo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Utilizar los medios necesarios para la protección y la prevención de accidentes, poner en práctica las medidas y consignas técnicas a su alcance que den lugar a mayor seguridad y salubridad del ambiente de trabajo y observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Velar por la conservación de las instalaciones y cuidar con esmero las máquinas, útiles y herramientas de protección a su cargo. El mal trato del material en general será sancionado.

d) Colaborar con los mandos intermedios en perfecta labor de equipo, en orden a la productividad, calidad y costos, y cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la empresa, en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo y en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

e) En el trabajo por turnos, cuando tal modalidad estuviere establecida por la empresa, el productor saliente no lo abandonará sin la presencia del entrante, al que comunicará cuantos pormenores haya de tener en cuenta. A los efectos indicados en el presente apartado se señalan a título meramente enunciativo, como trabajos a turnos, los siguientes:

En el Área de Administración: Telefonistas.

En el Área Comercial: Diseñadores y Operadores de Tratamiento de Imagen y de Composición de Publicidad.

En el Departamento Técnico: El personal afecto a las Áreas de Mantenimiento, Almacenes y Oficinas.

Si éste se retrasa, esperará quince minutos para dar cuenta al Jefe inmediato, quien tomará las medidas oportunas para reemplazarlo si es posible.

f) Registrar su entrada y salida en la empresa con arreglo a las órdenes establecidas.

g) Comprobar en la ficha respectiva que el registro de los aparatos de control de entrada y salida es correcto y, en caso contrario, ponerlo en conocimiento del encargado de dichos aparatos, quien, en tanto no se subsane el anormal o deficiente funcionamiento de los mismos, hará personalmente las anotaciones correspondientes en las fichas de los empleados de la empresa, consignando la hora que señale el reloj de control.

h) Sin autorización expresa del Jefe del Departamento respectivo, nadie podrá retirar de los archivos y dependencias de la empresa en que se custodien, los antecedentes, documentos, clichés, etc., existentes en los mismos, salvo en los casos y para los usos propios del periódico o publicaciones que edite «La Voz de Galicia, S. A.».

El personal encargado o responsable de los archivos no aceptará órdenes o peticiones al respecto que dimanen de personas ajenas a la empresa.

i) No concurrir con la actividad de la empresa, contribuir a la mejora de la productividad y cuantos otros deberes se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 18. *Jerarquía en los servicios.*

En los distintos sectores de producción de la empresa, la comunicación de órdenes e instrucciones entre el personal perteneciente a diferentes áreas de un mismo Departamento deberá realizarse a través del superior jerárquico común.

CAPÍTULO III

Del personal

SECCIÓN PRIMERA. NORMAS GENERALES

Artículo 19. *Clasificaciones.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías o plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que a la misma corresponda, según el presente Convenio Colectivo.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejercitar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, según lo señalado en el artículo 21.º y dentro de los generales cometidos propios de su competencia y de la actividad de la empresa referida a las publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información y actualidad, así como lo suplementos de dichas publicaciones que imprima o edite «La Voz de Galicia, S. A.».

El Departamento de Personal cuidará de llevar al día el fichero de los empleados de la empresa, en cuyas fichas individuales deberán constar todos los datos y circunstancias personales, profesionales y familiares que sean de interés para la empresa y para los Organismos competentes.

Los empleados de la empresa vienen obligados a notificar, en el plazo de cuarenta y ocho horas, cualquier alteración de los datos que consten en su filiación.

Artículo 20. *Tareas y funciones por categoría profesional.*

Se entiende por función, a efectos del presente Convenio, la tarea propia de cada trabajador destinada a las publicaciones editadas por «La Voz de Galicia, S. A.».

Artículo 21. *Categorías profesionales.*

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en los artículos 22 a 29, ambos inclusive, del presente Convenio Colectivo, sin que exista obligación por parte de «La Voz de Galicia, S. A.» de tenerlas previstas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN DE PERSONAL SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 22. *Clasificación general.*

El personal de plantilla de «La Voz de Galicia, S. A.», se clasificará en los grupos siguientes:

- A) Personal de Redacción.
- B) Personal de Administración.
- D) Personal Subalterno.
- E) Personal de Talleres:
 - a) Oficios propios.
 - b) Composición, Reproducción e Impresión.
 - c) Reparación y Montaje.
 - d) Manipulado.
 - e) Oficios auxiliares.
- F) Personal Informático.

Artículo 23. *Personal de Redacción.*

Este grupo está integrado por las categorías siguientes:

- A) Personal de Redacción con título o acreditación de Periodista:
 - a) Redactor Jefe.
 - b) Jefe de Sección.
 - c) Redactor.
- B) Personal de Redacción sin título ni acreditación de Periodista:
 - a) Ayudante de Redacción de primera.
 - b) Ayudante de Redacción preferente.
 - c) Ayudante de Redacción.

Artículo 24. Personal de Administración.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

A) Personal administrativo:

- a) Jefe de Sección.
- b) Jefe de Negociado.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.

B) Servicios Generales de Administración. En esta categoría se incluyen:

- a) Médico.
- b) ATS.
- c) Telefonista.

Artículo 25. Personal subalterno.

- a) Encargado Almacén.
- b) Ordenanza.
- c) Mozo.

Artículo 26. Personal de Talleres.

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente forma:

A) Oficinos propios de Prensa:

- a) Jefe de Taller
- b) Jefes de Sección.
- c) Jefes de Equipo.
- d) Corrector.

B) Composición, Reproducción e Impresión.

- a) Oficial 1.^a
- b) Oficial 2.^a
- c) Oficial 3.^a

C) Reparación y Montaje.

- a) Oficial 1.^a
- b) Oficial 2.^a
- c) Oficial 3.^a

D) Manipulado.

- a) Oficial 1.^a
- b) Oficial 2.^a
- c) Oficial 3.^a
- d) Oficial 3.^a (1/2 jornada).

B) Oficinos auxiliares:

- a) Oficial 1.^a
- b) Oficial 2.^a
- c) Oficial 3.^a
- d) Reparto (1/2 jornada).

Artículo 27. Personal Informático.

- a) Jefe de Sección de Informática.
- b) Técnico de Sistemas.
- c) Técnico de Aplicaciones.
- d) Jefe Equipo Informática.
- e) Oficial 1.^a Informático.
- f) Ayudante de Aplicaciones de 1.^a
- g) Oficial 2.^a Informático.
- h) Ayudante de aplicaciones preferente.
- i) Auxiliar de Aplicaciones.

Artículo 28. Clasificaciones profesionales.

Se crea al efecto de regular nuevas clasificaciones profesionales, una comisión paritaria entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Hasta que dicha comisión regule definitivamente dicha materia, se aplicará el apartado correspondiente del extinto reglamento de régimen interior de La Voz de Galicia, en concordancia con lo contenido en este convenio.

En caso de que durante el proceso de negociación de este apartado fuesen de aplicación normas o acuerdos intersectoriales sobre clasifi-

cación profesional, ambas partes se comprometen a aplicar dicha regulación.

Partiendo de la actual clasificación profesional, cada categoría profesional se subdividirá en cuatro niveles de cualificación, teniendo en cuenta que en dichas categorías profesionales, el personal de nueva contratación no desempeña en toda su extensión el mismo trabajo, al no tener la formación y experiencia profesional que los restantes niveles superiores, formación y experiencia que van adquiriendo paulatinamente y ello determinará el acceso a los restantes niveles en el transcurso del tiempo determinado.

Para determinar el nivel de cualificación se tendrá en cuenta el nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada en la empresa, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y, en su caso, la realización de las acciones formativas que se especifiquen dentro de los módulos de formación que se especifican en el artículo 29 del presente convenio. A estos efectos será requisito para promocionar de un nivel al inmediatamente superior el cumplimiento de un número determinado de años en el nivel de procedencia, así como en su caso, la realización de las acciones formativas que expresamente se determinen, y el informe favorable, en el que se evalúe el desempeño de las funciones, por parte del responsable de la unidad a la que pertenezca el trabajador.

La evaluación del desempeño se realizará con carácter anual, al objeto de determinar las aptitudes profesionales del trabajador en distintos momentos dentro de la empresa.

En el supuesto de que por circunstancias imputables a la empresa, el trabajador no pudiera realizar el módulo de formación, no se pospondrá su promoción al nivel correspondiente, sin perjuicio de realizarlo cuando sea convocado para ello.

A efectos de garantizar la mayor objetividad en los ascensos de los distintos niveles de cualificación, se constituirá la Comisión Paritaria expresada en el párrafo primero de este artículo, que entenderá sobre aquellos supuestos en los que el informe preceptivo del responsable de la unidad se hubiera dictado en sentido negativo. Igualmente dicha Comisión entenderá de las reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de clasificación profesional. Dicha comisión se regulará en cuanto a composición y funcionamiento en idénticos términos de los establecidos en el artículo 12. Siempre que existan reclamaciones en materia de clasificación profesional, la comisión se reunirá una vez trimestralmente.

Artículo 29. Niveles de cualificación.

Nivel III. Son aquellos trabajadores que sin experiencia previa en la empresa, con conocimientos profesionales de carácter básico o sin ellos, realizan tareas con alto grado de dependencia o supervisión y sujetos a instrucciones concretas.

Nivel II. Son aquellos trabajadores que con experiencia dilatada en su sector profesional y previa en la empresa de tres años en el nivel de procedencia inmediatamente anterior, con amplios conocimientos profesionales y destrezas, que realiza tareas con un nivel de complejidad técnica medio y suficiente autonomía dentro del proceso establecido.

Nivel I. Son aquellos trabajadores que con profundos conocimientos profesionales, experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional y previa de dos años en el nivel de procedencia inmediatamente anterior y que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas de su profesión.

SECCIÓN TERCERA. INGRESOS, SUSPENSIONES Y CESES**Artículo 30. Ingresos y contratación del personal.**

1. Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

Los trabajadores fijos de la empresa que participen en aquellos procesos tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación.

La selección se efectuará por órgano especializado designado por la empresa, de acuerdo con los criterios y principios de profesionalidad, mérito y capacidad. Será requisito previo para el ingreso el examen físico del aspirante, a través de los servicios médicos de la empresa que dictaminará su capacidad laboral.

2. A efectos de posibilitar la adecuada promoción de los trabajadores de la empresa, se facilitará el conocimiento público a través de los tablones de anuncios, de todas aquellas plazas que se pretendan cubrir

hasta la categoría de jefe de negociado, con una antelación mínima con carácter general de quince días.

3. Finalizado el proceso de selección, los trabajadores de la empresa que lo estimen oportuno y que hayan participado en dicho proceso, podrán formular cuantas alegaciones estimen necesarias, en el plazo de cuatro días hábiles contados a partir de la publicación de la lista de seleccionados, ante el órgano de selección y, posteriormente, en su caso, en el plazo de cuatro días hábiles una vez conocidas las oportunas aclaraciones por parte de dicho órgano de selección, ante la comisión que se regula en el artículo 28.

Artículo 31. *Suspensiones.*

Los contratos de trabajo quedarán en suspenso por las causas establecidas en la sección tercera del capítulo III (artículos 45 al 48, ambos inclusive) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Ceses.*

Los contratos de trabajo celebrados entre la empresa y su personal se extinguirán por las causas consignadas válidamente en la sección cuarta del capítulo III (artículos 49 al 54, ambos inclusive) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con la empresa lo comunicarán a la misma con la antelación mínima de ocho días, si se trata de personal no cualificado, y de treinta días, si se trata de Técnicos, Administrativos, personal de Servicios o personal de la Redacción.

El incumplimiento del preaviso podrá dar lugar a que la empresa, si lo desea, deduzca de la liquidación a efectuar, en el momento de la baja, el importe de los salarios correspondientes a los días de retraso en la comunicación.

Artículo 33. *Período de prueba.*

Las admisiones se considerarán provisionales durante un período de prueba, variable según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Ingenieros y Licenciados, Diplomados y Redactores: Seis meses.
Personal Técnico de Redacción, Administración y Talleres: Tres meses.
Personal sin cualificación: Un mes.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la resolución del contrato de trabajo, sin previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente, a lo prescrito en el presente Convenio Colectivo.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiera transcurrido en el período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicios que establece este Convenio Colectivo.

El período de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período de prueba.

SECCIÓN CUARTA. TRASLADOS Y PERMUTAS

Artículo 34. *Traslados y/o cambios de puesto de trabajo.*

Los traslados de personal se realizarán en consonancia con lo previsto en la sección primera del capítulo III del título I del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por incapacidad para ocupar el puesto de trabajo, determinada por un rendimiento defectuoso en cantidad o calidad. En este caso, se trasladará al trabajador a un puesto de trabajo acorde con sus facultades.
- Por sanción reglamentaria.

Cuando el traslado, previa aceptación de la empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle el salario, advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen debidamente y no se llegue al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá la empresa promover el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y cualquier otro aspecto de la remuneración.

La facultad que se reconoce en el párrafo anterior solamente podrá ser ejecutada por la empresa con el personal que lleve menos de diez años de servicios y tan solo una vez por cada uno de ellos, respetándose el orden de antigüedad. En los casos de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a que le abonen los gastos que se le originen por tal motivo a sí mismo y a la familia que con él conviva, incluyéndose los correspondientes a sesenta o treinta días (dos meses o un mes) de retribución, según sea, o no, cabeza de familia.

No pudiendo cubrirse una vacante por mutuo acuerdo sobre traslado y renunciando la empresa a hacer uso de las facultades reconocidas en el párrafo cuarto de este artículo, quedará la misma en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a su plantilla, pero siguiendo en todo caso los preceptos que este Convenio Colectivo fija para los trabajadores de nuevo ingreso y proveyéndolo de ascenso, con el consiguiente corrimiento de escala.

En los casos de traslado forzoso a otra localidad, siempre que no sea por sanción, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le facilite vivienda en el lugar a que se traslade, o a que le compense económicamente la diferencia si la hubiese, entre el importe de la renta de dicha vivienda y el que viniera pagando en su residencia anterior.

Artículo 35. *Permutas.*

Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo que estén destinados en localidades distintas, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias que la empresa pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera darse lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

SECCIÓN QUINTA. FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 36. *Formación profesional.*

La empresa pondrá el máximo interés en la formación de Aprendices. El aprendizaje será siempre retribuido y se considerará como complemento de las enseñanzas técnicas que tendrán lugar en las Escuelas Profesionales de Trabajo, pudiendo realizarse de manera práctica en el Taller.

El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se regirá, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo dispuesto en las leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro.

Artículo 37. *Contratos para la formación.*

Se realizarán de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Artículo 38. *Política de formación.*

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con las Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la Dirección podrá establecer su política propia de formación para el personal de plantilla, mediante planes que implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

La implantación y desarrollo, en su caso, de los planes de formación se llevará a efecto con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

2. El Comité de empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible.

3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional: Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo, en los términos a que se refieren las presentes normas de régimen interior, en el aspecto concreto de renovación tecnológica.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo: Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en aspectos propios de su oficio, que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada, con las siguientes particularidades:

b).1 Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar el tiempo empleado de esta forma, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

b).2 De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada catorce horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada seis horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior, será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo: Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario, por lo que de realizarse fuera de jornada, la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que, en cualquier caso, deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección, con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose al Comité de empresa en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se registrarán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

SECCIÓN SEXTA. PLANTILLA Y ESCALAFÓN

Artículo 39. *Plantilla.*

La plantilla es el censo numérico de la empresa, en el que aparecen, ordenadas por categorías profesionales, todas las plazas existentes en cada grupo.

Corresponde a la Dirección de la empresa la determinación, el establecimiento y modificaciones de la plantilla de «La Voz de Galicia, S. A.», siendo factores condicionantes la racionalización del trabajo, el sistema de organización, el número de locales y las funciones a cubrir en los mismos. En cualquier caso, cualquier reducción de la plantilla deberá ser acordada con el Comité de empresa y en caso de disconformidad se registrará por la legislación vigente.

La plantilla de empresa se rige por los siguientes criterios:

a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la empresa, con el desglose posible.

b) Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o de producción, fuera necesario realizar, modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reci-

clando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional si fuera necesaria.

c) Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de reconversión tecnológica sea inferior al de trabajadores de la misma categoría, cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, dichos puestos se cubrirán en primer lugar con voluntarios de esa categoría; caso de haber más voluntarios que puestos, se aplicará el orden de antigüedad en la empresa. En el caso de que no hubiera voluntarios, se designarán por sorteo.

d) La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales determinadas, no será considerada como modificación de la plantilla.

Artículo 40. *Escalafón.*

El escalafón es el censo nominal de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos y Operarios de la empresa, clasificados por grupos profesionales y, dentro de cada uno de ellos, por orden de categorías y de antigüedad en las mismas, con indicación de la fecha de nacimiento de cada uno, la de ingreso, el cargo o puesto ocupado, la categoría profesional a que está adscrito, la fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría y la fecha en que le corresponde el próximo aumento por tiempo de servicios.

El escalafón confeccionado con arreglo a las normas del párrafo anterior deberá darse a conocer anualmente a todo el personal en la primera quincena de diciembre, permaneciendo expuesto en sitio visible del centro o centros de trabajo durante cuarenta y cinco días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán reclamar por escrito ante la Dirección de la empresa, y se sellará y fechará el duplicado de la reclamación, debiendo resolver la misma, visto el informe del Comité de empresa y el de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su caso.

Si la petición fuese desestimada o hubiera transcurrido el plazo de un mes sin que la empresa se pronunciase sobre ella, podrá el recurrente acudir ante la jurisdicción social, conforme al artículo 137 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y otros beneficios sociales

SECCIÓN PRIMERA. RETRIBUCIONES

Artículo 41. *Salario.*

Se establece un salario ordinario y fijo, denominado Salario de Convenio, que constituye la retribución que, según la categoría profesional y nivel de cualificación, tiene asignada cada trabajador, con independencia de otras remuneraciones y complementos salariales que perciba de distinta naturaleza.

En el anexo III a este Convenio se expresa la remuneración anual por categorías y niveles de cualificación, en función de las horas anuales de trabajo.

Artículo 42. *Plus de transporte urbano.*

Sin perjuicio del transporte que la empresa mantendrá desde el centro de trabajo de Concepción Arenal, hasta el centro de trabajo de Sabón, como complemento del personal se mantiene el complemento denominado plus de transporte urbano, que consistirá en una cantidad lineal de 12,02 euros al mes para todo el personal. Este plus tendrá el carácter de inabsorbible y estará exceptuado de la cotización al régimen general de la Seguridad Social, al amparo de lo dispuesto en el apartado a) del número 2 del artículo 109 de la vigente Ley reguladora de la misma, no incluyendo para el cómputo de horas extraordinarias.

Las mejoras económicas pactadas en este artículo se percibirán en caso de enfermedad, accidente, vacaciones, domingos y días festivos, jubilación y pagas extraordinarias y participación de beneficios.

No percibirá las mejoras económicas de este artículo que le pudieran corresponder en este artículo el empleado que cause baja voluntaria con la empresa sin notificarlo a la misma, al menos con quince días de antelación.

Artículo 43. *Plus de antigüedad.*

El personal de «La Voz de Galicia, S. A.» percibirá como complemento por este concepto dos trienios y de cuantos quinquenios sucesivos le correspondan, computándose sus años de servicio desde la fecha de ingreso en la empresa. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, ya fuere total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

El importe de la antigüedad se calculará aplicando el 0,58%, por cada trienio o quinquenio, al salario Convenio Colectivo de cada categoría y sumando, a la cantidad resultante, 2,53 euros por cada módulo de antigüedad (trienio o quinquenio), sin perder la antigüedad por ascenso de una categoría a otra, pasándose a pagar la totalidad de este plus según lo establecido para la nueva categoría.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán los aumentos por tiempo de servicio calculados sobre el salario determinado en el presente Convenio Colectivo de la nueva categoría que ocupen.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reintegrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 44. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «La Voz de Galicia, S. A.» tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo devengo será de carácter anual:

- a) Paga de marzo: Se percibirá el 15 de marzo de cada año y su importe estará constituido por el salario ordinario y fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción, más antigüedad, en su caso.
- b) Paga de junio: Se percibirá el 15 de junio de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la paga que antecede.
- c) Paga de septiembre: Se percibirá el 15 de septiembre de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.
- d) Paga de Navidad: Se percibirá el 15 de diciembre de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.

Artículo 45. *Títulos.*

La asignación económica mensual que, por este concepto, perciben los Periodistas titulados es la fijada en el anexo IV.

Artículo 46. *Plus de libre disposición.*

Este plus se percibirá en los valores fijados en el anexo IV.

Será de libre disposición el Redactor que, previo pacto con la empresa, además del contenido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. No se deduce de lo anterior la prolongación de jornada, sino su distinta distribución.

Artículo 47. *Plus de rotativa.*

Los trabajadores que perciben este plus seguirán percibiéndolo, en la cuantía que se especifica en el anexo IV.

Artículo 48. *Plus de preferencia y descanso dominical.*

La cuantía del plus de preferencia será la fijada en el anexo IV para todo el personal afectado por el mismo.

Se mantiene como condición más beneficiosa, con carácter estrictamente personal y solamente para los productores que hayan ingresado en la empresa con anterioridad al 31-12-86, el plus denominado «Plus dominical», cuya cuantía para cada categoría profesional y por cada domingo efectivamente trabajado está fijada en el anexo IV de este Convenio. Para los productores ingresados con posterioridad al 31-12-86, se establece dicho «Plus dominical», cuya cuantía, por cada domingo efectivamente trabajado, será el equivalente al 144,5% del valor de un día laborable. Para la determinación del día laborable, se considerará el salario bruto anual integrado por todos los conceptos de carácter fijo establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación que percibe el trabajador incluidas las pagas extraordinarias, a los que se añadirá como concepto no recogido el mismo de la «Retribución voluntaria», y todo ello dividido por 360 días.

Este plus no será computable a efectos de pagas extraordinarias y primas o complementos de jubilación y de prestaciones en situación de incapacidad temporal.

En todo caso, el personal que trabaje en domingo disfrutará, dentro de la semana inmediata siguiente al domingo trabajado, del día y medio de descanso semanal.

A efectos del «Plus dominical», en cada sección, deberá exponerse el calendario de los domingos correspondientes en el tablón de anuncios antes del día 23 de cada mes.

Artículo 49. *Plus de trabajo nocturno.*

El complemento de puesto de trabajo por nocturnidad que devengue el personal que diaria o periódicamente preste sus servicios en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, se establece en la cuantía que se indica en el anexo II de este Convenio.

La aplicación de este plus se hará con arreglo a los siguientes criterios:

Primero.—Si la mitad o más de la jornada se realiza entre las veintidós y las seis horas, se percibirá el plus en la cuantía especificada en el anexo II.

Segundo.—Si se realiza más de una hora y menos de tres entre las veintidós y las seis horas, el plus se abonará proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas en dicho período.

Tercero.—Si se trabaja menos de una hora, no se percibirá este plus. En caso de que la nocturnidad se devengue con carácter no regular, su liquidación en nómina se realizará en el mes siguiente a aquel en que efectivamente se hubiera devengado.

Artículo 50. *Plus del cuerpo II.*

Percibirán este plus los trabajadores que realicen el trabajo por el que hasta ahora se viene percibiendo dicho plus en la cuantía que figura en el anexo IV del Convenio.

Artículo 51. *Complemento para los redactores de calle.*

Los redactores que habitual y diariamente realicen su jornada en las tareas profesionales denominadas «de calle» continuarán percibiendo un plus de la cuantía mensual que se especifica en el anexo IV, durante la vigencia del presente Convenio. Este complemento no es computable a efectos de las pagas extraordinarias y no se percibirá en caso de jubilación.

Artículo 52. *Complemento salarial no absorbible y premio de cobranza.*

La cantidad que determinados productores tengan reconocida a 31-12-94 por estos conceptos la conservarán como complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo, en tanto en cuanto vengán realizando las funciones que a tal efecto les estén encomendadas. Tiene la condición de inabsorbible.

Artículo 53. *Limitaciones a las contraprestaciones vinculadas al complemento salarial no absorbible y premio de cobranza.*

La empresa exigirá del personal que perciba el complemento del artículo anterior del presente Convenio, las contraprestaciones al mismo que taxativamente se enumeran a continuación para las secciones que también se indican:

a) Administrativos:

1.º Realizarán el trabajo que corresponda a su categoría laboral, indistintamente en cualquiera de los negociados de la Administración, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

2.º Igualmente, mantendrán, profundizarán y perfeccionarán su especialización profesional.

b) Fotomecánicos:

1.º Sin perjuicio de la categoría profesional que les corresponda y las consiguientes remuneraciones, realizarán con la necesaria perfección su trabajo, ejecutando con plena capacidad las operaciones precisas para grabar sobre superficies metálicas imágenes para la impresión de uno o varios colores, sea cualquiera la finura de la trama y el material empleado, reproducir originales en negro o color, aplicando la técnica del procedimiento húmedo o seco, por selección de placas pancromáticas y otros adecuados, incluso en el tramado del original colorido, y ampliar, enfocar y reducir los originales, realizando planchas en todos los aspectos, así como negativos de líneas y de tramas, positivos, toques, dibujo y procesar películas.

2.º Igualmente, mantendrán, profundizarán y perfeccionarán su especialización profesional.

c) Personal de mantenimiento y reparación: Realizarán los cometidos específicos que tienen asignados en todo momento en que la empresa requiera sus servicios.

Artículo 54. Complemento de la sección de conductores.

El personal de esta sección que venía realizando rutas y servicios fijados en su día, conforme a la jornada de ocho horas de la Reglamentación de Trabajo en Prensa de 9 de noviembre de 1962, continuará prestándolo conforme a aquella jornada, mediante la compensación económica de un complemento por cantidad de trabajo, consistente en doce mensualidades de la cantidad que se especifica en el anexo IV habida cuenta de que tales rutas y servicios no son susceptibles de reducción.

Por tal compensación, realizarán asimismo el traslado de la respectiva unidad para su reparación o engrase en talleres.

Estos complementos no son computables a efectos de pagas extraordinarias y fiestas abonables y no recuperables, y no se percibirán en caso de enfermedad, accidente o jubilación.

Artículo 55. Valoración y cómputo de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán tomando como base o módulo la sexta parte del salario ordinario diario con la exclusión de las pagas extraordinarias, e integrado por los conceptos de carácter fijo que se están abonando, y en un incremento del 75% las realizadas en días laborables y con un incremento sobre la misma base del 150% las efectuadas en día festivo. Su número no podrá exceder de los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características de la producción de la industria de prensa, podrán realizarse horas extraordinarias durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del vigente Estatuto de los trabajadores.

La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

En todo caso, se garantizarán los descansos mínimos establecidos legalmente entre el final de una jornada, ordinaria o prolongada, y el comienzo de la siguiente.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, tiradas de números especiales o extraordinarios por acontecimientos extraordinarios, instalación y desmontaje de maquinaria con ocasión de reestructuración o renovación tecnológica de la empresa, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Artículo 56. Tarifa de primas, tareas y destajos.

La empresa «La Voz de Galicia, S. A.», por necesidades de producción y previo pacto con la representación de sus trabajadores, sin disminución de aquélla, podrá establecer, en un momento dado, normas especiales de retribución a prima, tarea o destajo.

Las tarifas de esta modalidad de trabajo se establecerán de suerte que el productor laborioso y de los de más capacidad de trabajo obtenga, con un rendimiento correcto, al menos un salario superior en un 25% al salario mínimo fijado para su categoría.

En el cálculo de las tarifas habrá de tenerse fundamentalmente en cuenta:

- a) El grado de especialización que el trabajo a realizar exija.
- b) El desgaste físico que el verificarlo ocasione al trabajador.
- c) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y para la marcha normal de su producción.

Las tarifas serán redactadas en forma clara y sencilla, que permita calcular sin dificultad su retribución a cada trabajador.

Cuando las tarifas fijadas por la empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado.

Se entenderá que el tipo de remuneración aplicado por la empresa ha sido bien establecido siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

- 1.^a Que el setenta por ciento de los obreros en una especialidad determinada alcance salarios superiores al mínimo básico de su categoría.
- 2.^a Que, al propio tiempo, el valor medio del incentivo entre el grupo de obreros de mayor percepción que represente el 50% de los que producen el mismo artículo o calidad, sea igual o superior al de su categoría profesional, incrementado con el 25%.

Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los trabajadores perciban al menos la retribución fijada, se distinguirán los siguientes casos:

- a) Que las causas de disminución de la producción sean imputables a los trabajadores, a juicio de la empresa.
- b) Que tales causas sean ajenas a la voluntad de los productores que hayan trabajado toda o parte de la jornada con incentivo.
- c) Que, siendo independiente de la voluntad de los trabajadores, no haya sido posible trabajar en tal modalidad en momento alguno de la jornada.

En el caso a), se abonará al trabajador el mínimo inicial de su categoría o el superior que la empresa le tuviese asignado en su caso, sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse al responsable o responsables de la disminución del rendimiento, de acuerdo con lo preceptuado sobre el particular en las presentes normas.

En el caso b), se abonará al trabajador el salario que se indica para el caso a), incrementado en un 25%.

En el caso c), se abonará a los que hayan acudido al trabajo la retribución en la cuantía señalada en el caso a).

Si por averías de máquinas, espera de materiales, falta de fluido eléctrico, trabajos concertados previamente que no cubran la jornada o causas análogas, únicamente hayan trabajado parte de la jornada con incentivo, se liquidarán las horas trabajadas con la tarifa establecida y las restantes serán ocupadas en trabajos compatibles, satisfaciéndoseles las horas empleadas en este nuevo cometido, a razón del salario mínimo inicial de la categoría o del superior que la empresa tuviera establecido.

Podrá procederse a la revisión de tarifas o incentivos por las siguientes causas:

- a) Por mejora en los métodos de fabricación o modificación de las instalaciones.
- b) Por error de cálculo o de apreciación al establecerlas, entendiéndose que existe cuando se dé la obtención de un porcentaje de incentivo notablemente superior al obtenido habitualmente en trabajos similares o análogos dentro de la misma empresa.
- c) Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente en un departamento o por modificación de las condiciones de trabajo o de abastecimiento de materiales, siempre que ello suponga reducción, aumento o modificación de dichas condiciones de trabajo.

Artículo 57. Anticipos y recibo oficial de salarios.

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su urgente necesidad, sin que exceda del 90% del total devengado.

La empresa entregará a cada trabajador recibo individual justificativo del pago de salarios, conforme a lo preceptuado en las disposiciones vigentes en la materia.

SECCIÓN SEGUNDA. CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCIÓN

Artículo 58. Trabajos de categoría superior.

El personal de «La Voz de Galicia, S. A.», que como consecuencia de la movilidad funcional se realicen trabajos de superior categoría por un período superior a tres meses en un año o a seis durante dos años, el trabajador tendrá derecho a consolidar la categoría, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores por causas de, enfermedad o accidente, maternidad, licencias o excedencias.

Si el trabajador sustituido pasara a una situación de incapacidad permanente u optara en caso de excedencia, por no reintegrarse en la empresa, el trabajador sustituto consolidará la categoría correspondiente a la función que venía desarrollando.

Durante el tiempo que dure esta prestación los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un período superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas del presente Convenio.

Artículo 59. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa, se podrá destinar a un productor a trabajos de categoría profesional inferior al grupo profesional o categoría equivalente a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación y promoción profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su dignidad –única forma admisible en que puede efectuarse–, el trabajador conservará el jornal correspondiente a su categoría. Solamente se podrá realizar por el tiempo imprescindible.

Si el cambio de destino a que se refiere el párrafo anterior tuviere su origen en la petición del trabajador o, por haber sido contratado para aquella plaza de categoría inferior, con independencia de la titulación académica o profesional del trabajador, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que preste servicios superiores a los propios de la categoría conforme a la que se le remunera.

Artículo 60. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquél que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación por el Servicio Médico de la empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido.

La empresa habrá de dar cumplimiento a lo establecido en las disposiciones vigentes sobre empleo de trabajadores minusválidos.

SECCIÓN TERCERA. DEVENGOS EXTRASALARIALES

Artículo 61. *Uniformes y ropa de trabajo.*

La empresa dotará de uniforme a porteros, vigilantes, guardas, ordenanzas, conductores, mecánicos, etc., a quienes se les exija para la prestación de sus servicios.

También proveerá de ropa adecuada al personal que, por trabajar con materias corrosivas, sufra normalmente deterioro en su vestuario superior al normal, así como de ropa impermeable a quienes trabajen a la intemperie en tiempo de lluvia y de calzado adecuado a quienes lo hagan en pisos húmedos.

El personal de servicios que haya de usar uniforme dispondrá de dos apropiados, uno para los meses de verano y otro para los de invierno.

A los conductores de vehículos y a los motoristas se les dotará de prendas adecuadas para la temperatura lluviosa y fría.

Estas prendas serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, no pudiendo utilizarse fuera del mismo.

Artículo 62. *Dietas y kilometraje.*

Los gastos motivados por los desplazamientos que realicen los trabajadores por razón del servicio serán abonados por la empresa. El trabajador justificará dichos gastos mediante las correspondientes facturas y recibirá de la empresa una cantidad por adelantado antes de iniciar el desplazamiento. Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, que facilitará a los trabajadores los billetes correspondientes.

En aquellos supuestos en los que el trabajador deba realizar desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo, por orden o disposición de la empresa, devengará gastos de locomoción o kilometraje a razón de 0,192 euros/kilómetro. Esta cantidad no será percibida cuando los desplazamientos no excedan de los cinco kilómetros desde la localidad donde esté enclavado el centro de trabajo. El 60% de esta cantidad se revisará semestralmente al alza en las subidas que se puedan producir en el precio de los combustibles.

SECCIÓN CUARTA. MEJORAS SOCIALES

Artículo 63. *Complemento de prestaciones en situación incapacidad temporal.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal percibirán un complemento al subsidio de Seguridad Social hasta completar su salario fijo líquido real. En dicha retribución no se incluirán los conceptos expresamente exceptuados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 64. *Comprobación de la situación.*

Durante el transcurso de la incapacidad temporal, la empresa podrá comprobar la evolución de la misma por medio de su servicio médico propio o concertado. A tales efectos, el productor dado de baja, en el momento de comunicarlo a la empresa, precisará si la enfermedad le permite abandonar el domicilio o, por el contrario, le obliga a permanecer en éste. En el primer caso, el médico de empresa verificará la comprobación de la situación en el mismo centro de trabajo, pasando el correspondiente aviso al productor para que comparezca en el mismo; en el segundo, realizará la visita domiciliaria a los mismos efectos.

El incumplimiento por parte del productor de lo anteriormente prescrito, la no entrega a la empresa, en los plazos reglamentarios, de los partes de baja o de confirmación de su situación de incapacidad temporal, la negativa a someterse a la comprobación de situación, bien en el centro de trabajo, bien en su domicilio, o, verificada ésta, la constancia de que el productor dado de baja no observa las normas prescritas para su curación o hace simulación orientada a prolongar indebidamente la situación de baja, implicarán la privación de los beneficios que se establecen en el artículo anterior.

Artículo 65. *Complemento de jubilación.*

La regulación que se establece en el presente artículo será solamente de aplicación al personal de la plantilla fijo en el empresa a 1-1-1988.

Cuando se jubile un trabajador con 65 años de edad, pero que no haya alcanzado una antigüedad mínima de 25 años en la empresa, el trabajador percibirá una prima de jubilación equivalente a 7 mensualidades ordinarias.

El personal que al cumplir los 65 años tenga prestados como mínimo 25 años de servicio a «La Voz de Galicia, S. A.» podrá jubilarse a petición propia. En tal caso, los complementos y primas de jubilación se registrarán por las siguientes reglas:

1.º Los trabajadores mayores de 60 años al 1-1-88 percibirán un complemento de jubilación que consistirá en la diferencia que exista entre el retiro mutualista líquido y el salario o sueldo ordinario líquido devengado en el mes anterior a su jubilación, computándose a estos efectos los complementos salariales devengados con habitualidad durante el último quinquenio, más las pagas extraordinarias actualmente en vigor, así como el plus del artículo 11.1.º de este Convenio. Quedan expresamente excluidos de dicho cómputo la paga de participación en beneficios, las horas extraordinarias y los demás conceptos exceptuados expresamente de tal cómputo en el presente Convenio.

2.º Para los trabajadores menores de 60 años al 1-1-88, se fija la siguiente escala de primas de jubilación:

Para quienes tengan de 25 a 35 años de antigüedad en la fecha de su jubilación, 11 mensualidades.

Para quienes tengan más de 35 años de antigüedad a la fecha de su jubilación, 13 mensualidades.

Artículo 66. *Póliza de Seguros.*

La empresa mantendrá la actual póliza colectiva de seguro de vida, en orden a garantizar un capital para caso de muerte o invalidez absoluta, permanente, total o gran invalidez según la clasificación de la Seguridad Social recogida en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, a cada uno de los componentes del colectivo asegurado, siempre que pertenezcan a la plantilla del personal fijo en la empresa, en activo, y los riesgos sean o hayan sido aceptados, en cada caso, por la compañía aseguradora.

Capitales asegurados:

15.025,30 euros, en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa que lo produzca y el lugar en que ocurra.

30.050,61 euros, en el supuesto de que el asegurado resulte afectado por una invalidez absoluta, permanente, total o gran invalidez.

En el supuesto de que el fallecimiento del asegurado se produjese a consecuencia de un accidente, entendido éste por toda lesión corporal debida a la acción directa de un acontecimiento exterior, súbito y violento, ajeno a la voluntad del asegurado, los causahabientes del fallecido recibirán un capital adicional igual al que se asegura para el caso de muerte natural.

Artículo 67. *Otras prestaciones sociales.*

1. Anualmente, con cargo a la empresa, el personal que trabaje en jornada nocturna o puestos de trabajo que requieran la atención o manipulación de aparatos dotados de pantalla, podrá acudir a revisión ocular en el centro médico que la empresa a tal efecto señale.

2. Asimismo, gozarán del derecho a revisión médica del aparato auditivo, con cargo a la empresa y en el centro que ésta a tal efecto señale, los trabajadores de la sección de rotativa.

3. Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 500 euros por cada hijo, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente ante la empresa. En el supuesto de que el padre y la madre del nacido trabajen los dos en esta empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a la ayuda.

4. Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán por este concepto la cantidad de 350 euros, previa justificación documentada.

5. Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas con capacidad mental o física disminuida, la empresa concede, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención de 601 euros anuales. Tendrán derecho a esta subvención los familiares de los trabajadores de plantilla, reconocidos por la Seguridad Social, que convivan con él y a sus expensas. Es requisito indispensable que se justifique la formación o recuperación realizada y que se hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto de la Seguridad Social como de los demás organismos oficiales.

Artículo 68. *Anuncios y esquelas de orden del personal.*

La empresa cobrará siempre a sus empleados los anuncios, incluso los de sociedad, que se inserten por orden o petición suya, aunque les afecten personal y directamente. Como viene siendo habitual, la empresa publicará gratuitamente una esquila de defunción del tamaño 2.5 c. por 70 mm del empleado o parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado, en caso de fallecimiento.

Si un empleado solicitara la publicación de una esquila mayor relativa a pariente o parientes comprendidos en el párrafo anterior, se le deducirá del precio de ésta el costo de la correspondiente a la señalada con carácter general a estos efectos por la Dirección.

Como es costumbre, todo trabajador recibirá diariamente un ejemplar del periódico de forma gratuita.

Artículo 69. *Servicios Sociales.*

Para cumplir los fines que se consideren oportunos, se podrán llegar a crear aquellos fondos o reservas diversas a favor del personal. Asimismo, podrán crearse dentro de la empresa organizaciones culturales, deportivas o artísticas.

CAPÍTULO V

Jornadas, horarios y vacaciones

Artículo 70. *Jornada Laboral.*

La jornada laboral para todo el personal afectado por las presentes normas será de treinta y seis horas semanales.

Para los departamentos afectos a la producción y por su necesaria adecuación a ésta, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, con acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa. La Jornada ordinaria, en estos supuestos, no podrá exceder de nueve horas diarias salvo que por dichas representaciones se pacten excepciones en este sentido, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del vigente Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

A tal efecto, la Dirección y el Comité de empresa establecerán anualmente los calendarios laborales de aplicación en dichos departamentos, con la vigencia temporal que se pacte en cada caso. De no llegarse a un acuerdo entre la Dirección y el Comité, ambas partes se comprometen a someter su discrepancia a la Comisión Paritaria.

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las veintidós y las seis horas, y respecto a él habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre trabajo de mujeres y menores.

Si la mitad o más de la jornada se realiza en periodo nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Quedan exceptuados del régimen de jornada normal los porteros que disfruten de casa-habitación, como asimismo los guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre y cuando no se les exija a unos y a otros una vigilancia constante.

Artículo 71. *Horarios.*

1.º La empresa, previo informe del Comité de empresa, establecerá los horarios de trabajo de su personal, coordinándolos en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

2.º No obstante lo anterior, ante necesidades técnicas, organizativas, o de producción que obligaran a ello, la Dirección, previo informe al Comité de empresa, queda facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor, garantizando que el perjuicio que con ello pueda causar a los trabajadores sea el mínimo indispensable, tanto en su alcance como en su duración, y sin que en ningún caso estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

Cuando los cambios de horario a que se refiere el párrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendiéndose por tales aquéllos que hubieran de tener una duración mínima de seis meses), la Dirección infor-

mará al Comité de empresa de las razones que lo motivan, con una antelación de al menos 15 días a su puesta en marcha, al objeto de que el Comité de empresa pueda ejercer en dicho plazo su derecho a presentar informe con carácter previo a su ejecución.

3.º Dadas las especiales características del trabajo de los Periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia del Director de la publicación, con la salvedad recogida en el punto 2.º

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que habitualmente presta sus servicios. Los redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento, para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición darán derecho a descanso compensatorio.

La empresa se compromete, en la medida de lo posible, a facilitar en la organización de trabajo la consecución de un segundo día de descanso semanal en las delegaciones, para compensar los excesos horarios.

Artículo 72. *Prolongación de jornada.*

La prolongación de jornada sólo se conservará donde esté demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento. Su abono se efectuará en todas las nóminas ordinarias y extraordinarias, de acuerdo con el valor de la hora normal, incluso en la correspondiente a las vacaciones anuales reglamentarias, y será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

Artículo 73. *Mejora en la sección de reparto.*

Al personal de la Sección de Reparto se le seguirá reconociendo la retribución y jornada correspondientes a tres horas de trabajo, computándose, a tal efecto, la totalidad de las mejoras estipuladas en este Convenio, en la parte que corresponde a media jornada.

CAPÍTULO VI

Permisos y excedencias

Artículo 74. *Permisos retribuidos.*

Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento o adopción de hijos: Tres días naturales, acumulables a los establecidos por la legislación vigente.

c) Por matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja con la que conviva: Hasta dos días naturales.

e) Por fallecimiento de cónyuge, pareja con la que conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos: Cuatro días naturales.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: Máximo de diez días al año para asistir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta médica hasta un máximo de veinte horas anuales. Se extiende este permiso para acompañar y recibir asistencia de personas a cargo del trabajador (niños, ancianos o inválidos), que no puedan acudir por sus propios medios.

j) Por permiso para la lactación de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo se podrá optar por acumular total o parcialmente el número de horas de permiso por lactancia y disfrutarlas de forma ininterrumpida a continuación de la baja por maternidad. El

permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado b), los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado d), serán tres días naturales, y en los contemplados en el apartado e) el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales.

Artículo 75. *Permisos no retribuidos.*

Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, por cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

La empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

Los trabajadores podrán solicitar permisos no retribuidos una vez al año para atender circunstancias personales. Estas licencias podrán ir de un día a seis meses.

El trabajador solicitará la licencia, por lo menos con 15 días de antelación al disfrute de la misma, y la empresa contestará como máximo 5 días antes de que termine este plazo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un octavo y hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario, según la siguiente escala:

- Permiso de 1 a 24 meses: Reducción entre el 12,5% y 50% de la duración de la jornada en cómputo semanal.
- Permiso de 25 a 72 meses: Reducción entre el 25% y 50% de la duración de la jornada en cómputo semanal.

Artículo 76. *Vacaciones.*

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales ininterrumpidos. Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y se haya trabajado durante el año natural que se considere.

El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, conforme a lo dispuesto en el artículo 38.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, las vacaciones anuales.

El trabajador conocerá las fechas de las vacaciones que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Como regla general, las vacaciones se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal, siempre que sea posible, en cuanto a la época de su disfrute, dándose preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en la empresa, excepto en los meses de julio y agosto, en que, también dentro de su respectiva categoría, la preferencia se otorgará a los trabajadores cuyos hijos menores de dieciocho años de edad cursen estudios oficiales. En caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinta categoría, se dará primacía al de mayor categoría. En caso de colisión de solicitudes para el disfrute de las vacaciones en los meses de julio y agosto, de los trabajadores con las responsabilidades familiares antedichas se decidirá por la primacía del de mayor antigüedad en la empresa. Fuera del período expresado de julio y agosto, los trabajadores con responsabilidades familiares se someterán a la regla general, en cuanto a la época de disfrute de sus vacaciones, esto es, dentro de las respectivas categorías, se dará preferencia al más antiguo en la empresa y, en caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinta categoría, se dará primacía al de mayor categoría.

Para el personal de Talleres, la preferencia en la elección del mes de vacaciones tendrá carácter rotativo, sin otro tipo de condicionante y estableciendo este orden en base a la antigüedad de cada trabajador a partir del año 2008.

Los mandos intermedios de talleres no entrarán en los citados turnos con el resto de productores, utilizando el mismo criterio entre ellos para la asignación del mes de vacaciones cada año.

En cumplimiento del principio general de que las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio, en aquellas secciones en que el trabajo esté organizado en turnos de día y noche, las preferen-

cias de antigüedad, responsabilidades familiares y categoría recogidas en el punto 1 que antecede serán aplicables únicamente dentro cada turno.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa no disfruten las vacaciones en julio o agosto percibirán, como compensación lo siguiente:

Mes de disfrute de vacaciones	Importe de la bolsa de vacaciones Euros
Julio y agosto	0
Junio y septiembre	125
Abril, mayo, octubre y diciembre	225
Enero, febrero, marzo y noviembre	300

Se abonarán dichas cantidades de forma proporcional respecto al número de días disfrutados en dichas fechas.

Dada la especial característica de la prensa, se podrá trabajar en aquellos días que en el correspondiente calendario laboral figuren como festivos, pudiendo compensarse dicho trabajo económicamente o ser aumentado el período de vacaciones de que disfrute el personal, a elección el trabajador, debiendo éste comunicar a la empresa la opción elegida antes del 1 de enero de cada año.

En el primer caso se estipula que un festivo vale el 140% de un día laborable. En el segundo se aumentará el período de vacaciones en 18 días, sin que en ningún caso implique sustitución de puesto durante este período.

Para la determinación del día laborable, se considerará el salario bruto anual integrado por todos los conceptos de carácter fijo establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación que percibe el trabajador incluidas las pagas extraordinarias, a los que se añadirá como concepto no recogido el mismo el de la «Retribución Voluntaria», y todo ello dividido por 360 días.

Si durante la vigencia de este Convenio fuera posible un acuerdo entre los trabajadores para modificar el sistema de vacaciones, pasando a un rotatorio u otro alternativo al actual previo pacto con la empresa, este artículo quedaría modificado según lo establecido en el acuerdo que se alcanzase.

No se trabajarán los días: Viernes Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, al no editarse el periódico de los días siguientes a esas fechas.

La empresa no podrá requerir a un trabajador para realizar tareas en un día festivo que estuviera comprendido en el período vacacional.

Una incapacidad temporal, debidamente justificada, interrumpirá y suspenderá las vacaciones, retomándose cuando trabajador y empresa acuerden, sin que afecte a un tercero ni a la producción.

Artículo 77. *Excedencias.*

Los trabajadores fijos incluidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa o voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La empresa concederá al personal de plantilla que, como mínimo, cuente con antigüedad de un año a su servicio, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a un cuatro meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos. El reingreso se efectuará en el puesto de trabajo que ocupaba antes de solicitar la excelencia, solo si se produce durante los dos primeros años.

La excedencia podrá prorrogarse por una sola vez y dentro del límite de cinco años establecidos.

Cuando la excedencia se solicite para atender al cuidado de las personas con las que conviva o un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los tres años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, sin han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a percibir emolumento alguno y no podrá ser utilizada para prestar servicio o colaborar en otro medio de comunicación, salvo si lo autoriza expresamente aquélla que la concedió, produciendo el incumplimiento de este requisito la pérdida de todos los derechos del excedente y su baja definitiva.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de antelación, por lo menos, y, en igual plazo antes de finalizar aquélla, la de reingreso.

Durante la excedencia del trabajador, éste conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 78. *Ausencias por enfermedad.*

Cuando un empleado de la empresa se encuentre enfermo, deberá dar aviso al Jefe de Sección o Negociado correspondiente, por el medio más rápido, para poder ser sustituido sin retraso ni interrupción, entendiéndose que de no hacerlo así serán de su cargo los daños y perjuicios que con ello se ocasionen.

El empleado o productor que se encuentre enfermo, entregará, en el plazo de cinco días, el oportuno parte de baja a la empresa, suscrito por el médico correspondiente.

CAPÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 79. *Premios.*

Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la empresa percibirán un premio extraordinario de una mensualidad ordinaria y otro de igual cuantía a los treinta años y a los cuarenta años respectivamente.

Fidelidad: Al empleado que cumpla los veinticinco años de servicio en la empresa, se le podrá premiar con la «Uve» de oro de La Voz de Galicia.

Al que cumpla cincuenta años se le podrá premiar con la «Uve» de oro y rubíes de La Voz de Galicia.

Artículo 80. *Faltas y sus clases.*

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión del trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales dispuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Artículo 81. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 82. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 83. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como tales las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las empresas.

Artículo 84. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Despido.

Artículo 85. Cumplimiento de sanciones.

Impuesta la correspondiente sanción, su cumplimiento se aplazará hasta que la misma gane firmeza, excepto en los supuestos de faltas muy graves.

Artículo 86. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, si en tales casos no se procede a la imposición de sanción.

Artículo 87. Expedientes personales.

En los expedientes personales de los empleados se anotarán las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Como norma general, motivará la anulación de estas anotaciones el transcurso de seis meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; dieciocho meses si se tratase de faltas graves y dos años y medio si se tratase de faltas muy graves.

Artículo 88. Tramitación.

Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Para la imposición de faltas graves o muy graves, se abrirá un expediente informativo en que tendrá audiencia, tanto el trabajador afectado, como los representantes del personal.

Artículo 89. Procedimiento.

La empresa, para imponer sanciones, esta obligada a informar a los representantes legales de los trabajadores del centro donde preste servicios el trabajador sancionado, o al comité intercentros en ausencia de aquellos, de las causas que motivan la sanción previamente a la aplicación de estas. De no hacerse así la sanción quedará en suspenso hasta que se informe.

Artículo 90. Despidos.

La facultad rescisoria a que se refiere el apartado k) del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser ejercitada por la empresa de acuerdo con la normativa vigente en esta materia contenida en el aludido Estatuto y demás disposiciones concordantes.

CAPÍTULO VIII

Régimen sindical

Artículo 91. Comité de Intercentros.

Es el órgano de coordinación y representación de los Comités de empresa, así como de los Delegados de Personal de cada centro.

El Comité Intercentro estará formado por un máximo de trece miembros designados por los Comités de Centro que estén constituidos, o se puedan constituir, de acuerdo con la legislación vigente. La participación en el Comité Intercentro debe articularse sobre la base de los resultados electorales y por ello los representantes de los trabajadores que hubieran sido elegidos formando parte de listas, no presentados por un sindicato, tendrán derecho a formar parte del Comité Intercentro en proporción al número de representantes que en su conjunto hubieran obtenido.

Se reunirá como mínimo una vez cada dos meses, y con la Dirección de la empresa trimestralmente, siendo informado sobre la marcha de la

empresa, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

Acordará en su seno y previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales de la representación social en la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo.

Los miembros del Comité Intercentro tendrán, además del número de horas individuales establecidas en el Convenio (cuarenta horas), otro adicional de diez horas que podrán ser acumulables en total, en uno o varios miembros del Comité, notificándolo previamente a la empresa.

Los Delegados de personal de los centros donde no haya Comité de centro podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentro.

Los gastos de desplazamiento ocasionados con motivo de reuniones de los miembros del Comité Intercentro y de los Comités de Centro, serán por cuenta de la empresa, pudiendo ésta exigir comprobante de los mismos.

Anualmente la empresa pondrá a disposición del Comité Intercentro una cantidad de 3.005,06 euros para gastos de funcionamiento y sociales.

Los miembros del Comité Intercentro y de los Comités de Centro observarán sigilo profesional de las materias que conozcan por razón de su cargo. Los que la Dirección de la empresa señale como reservados no podrán ser divulgados ni aún después de dejar de pertenecer al Comité respectivo.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los miembros del Comité Intercentro o de los Comités de Centro podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 92. Comité de empresa.

El Comité de empresa o de centro de trabajo, en su caso, como órgano representativo colectivo y unitario de todos los trabajadores, tiene como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la Dirección de la empresa, en todas aquellas cuestiones derivadas del proceso productivo. Ejercerá sus funciones de acuerdo con la legislación vigente en su momento.

Los Comités de centro estarán constituidos por el número de miembros que resulte de aplicar la escala referida en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores. Sus competencias serán las establecidas en el artículo 64 del aludido texto legal.

Sin perjuicio de las atribuciones que le confiere la legislación específica, el Comité de empresa o de centro de trabajo, en su caso, intervendrá en las siguientes materias:

- a) Publicar los textos de los Convenios Colectivos de la empresa. A tales efectos, tendrá a su disposición el tablón de anuncios existente en cada centro de trabajo, en el que deberá permanecer el texto del Convenio a disposición de todo trabajador durante toda su vigencia.
- b) Designar de entre sus componentes los Vocales representantes de la sección social en la Comisión Paritaria.
- c) Conocer las modificaciones de los sistemas de trabajo que la Dirección de la empresa establezca, dentro de las facultades que las leyes vigentes le confieren.
- d) Informar sobre cursos de formación profesional que la Dirección de la empresa programe, a fin de adecuar los conocimientos de sus trabajadores ante la creciente evolución tecnológica.
- e) Velar porque sean respetadas, como condición más beneficiosa para el trabajador, las percepciones, con excepción de los complementos por puesto de trabajo que viniera percibiendo, en caso de movilidad de personal por necesidades organizativas de la empresa.
- f) Conocer las medidas disciplinarias impuestas por la empresa por faltas graves o muy graves.
- g) Ser informado, al menos trimestralmente, sobre la situación económica de la empresa, programa de producción, ventas, inversión y plantilla.

El Comité de empresa gozará de una reserva de cuarenta horas al mes retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales que les corresponden. Las horas no consumidas, correspondientes a miembros del Comité que estuvieran de vacaciones o de baja por enfermedad o accidente, podrán ser acumuladas a las disponibles por los demás miembros para el ejercicio de las funciones antes mencionadas. Será de aplicación a los delegados sindicales lo establecido para los miembros del Comité de empresa.

Artículo 93. Reuniones mixtas.

Con carácter mensual, se celebrarán reuniones mixtas del Comité de empresa con representantes de la sección económica, a fin de promover el mejor desarrollo de las relaciones industriales dentro de la empresa.

Artículo 94. *Cuota sindical.*

La empresa, a petición de los trabajadores, descontará la cuota sindical correspondiente, del recibo de salarios, depositándolas en la cuenta bancaria que se le señale.

Artículo 95. *Asambleas y reuniones.*

La celebración de asambleas de personal se ajustará a lo que disponga la legislación vigente en la materia. En todo caso, se comunicará a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, la convocatoria, adjuntando el orden del día. No obstante, la empresa, de común acuerdo con el Comité, podrá posponer o adelantar la fecha y hora señaladas para la convocatoria, por motivos que, por afectar al normal desarrollo de la actividad de la empresa, hagan aconsejable o necesaria tal medida.

Los miembros del Comité de empresa o de centro de trabajo, dispondrán de un tablón de anuncios en cada departamento para publicar la información de carácter laboral o sindical exclusivamente.

Los miembros del Comité de empresa gozarán de la garantía consistente en que, con carácter previo a cualquier medida disciplinaria en su contra, la empresa comunique tal medida al Comité con setenta y dos horas de antelación.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

SECCIÓN PRIMERA. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 95. *Normas básicas.*

Todo el personal de esta empresa que, conforme a las leyes tiene los beneficios correspondientes está asegurado en la mutualidad de accidentes de trabajo que la empresa contratase. Esto, no obstante, no lo exime de la obligación que tiene cada trabajador de observar en su trabajo las medidas legales y reglamentaria de seguridad e higiene y de emplear los medios que la empresa ponga a su disposición, con el fin de evitar toda clase de accidentes.

La empresa cuenta con una instalación de botiquines de emergencia para casos de primeros auxilios a los accidentados, dotada del material indispensable para estos fines. Al producirse cualquier tipo de accidente, aquel trabajador que se encuentre más cerca de la persona accidentada, a parte de socorrerla, avisará al jefe del departamento o sección que al que pertenezca el lesionado, el cual de forma inmediata requerirá los servicios de la caja de primeros auxilios, que estará a cargo de la persona o personas que designe el comité de seguridad y salud, para prestarle la primera cura, disponiéndose al traslado del herido a la clínica de la entidad aseguradora para el debido tratamiento, o, según la gravedad de los daños sufridos, al centro hospitalario de la Seguridad Social más próximo. En todo caso la empresa pondrá a disposición de los trabajadores, en lugar visible, un protocolo de actuación para casos de accidente de trabajo, en el supuesto de que tal designación pudiese considerarse conveniente.

Queda terminantemente prohibido al personal que se encuentre dado de baja por accidente de trabajo realizar cualquier clase de trabajo, remunerado o no.

SECCIÓN SEGUNDA. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 96. *Normas básicas.*

El/los Comité/s de Seguridad y Salud tendrá asignada como función básica la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención serán elegidos según lo previsto en la mencionada ley. Eventualmente, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz pero sin voto.

El CSS, como órgano de participación para consulta regular y periódica de la salud y la seguridad, participará en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y se regirá por el reglamento aprobado con fecha 27 de abril de 2005.

A) Son funciones específicas de los comités de seguridad y salud, además de lo contemplado en el Reglamento, las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Informar sobre el contenido de las normas de prevención de riesgos que deban figurar en las normas de régimen interno de la empresa.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pudieran afectar a la vida o la salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, si fuera el caso, la adopción de las medidas preventivas necesaria en cualquier otra que se considere oportuna.

4. Pedir la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a los dispuesto en las disposiciones vigentes.

5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con el objeto de evitar unos y otras y, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, los resultados de las cuales dará a conocer al director de la empresa, al comité o comités respectivos y a la Inspección Provincial de Trabajo.

8. Canalizará las denuncias de acoso que se puedan producir en la empresa, investigando las circunstancias del trabajador afectado, garantizando su privacidad y confidencialidad y protegiendo su salud y seguridad. A este respecto el comité escuchará a todo trabajador que lo reclame y otorgará credibilidad a su narración de los hechos procurando activamente dar una solución al conflicto.

Se entenderá por acoso una presión psicológica desmesurada ejercida en el trabajador que se manifiesta en una conducta abusiva por medio de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, pudiendo poner en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Esta presión psicológica puede ser ejercida tanto por un superior como por los compañeros.

9. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materias de seguridad y salud y fomentar la colaboración de ellos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

10. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad y salud del trabajo en la empresa de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

11. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursos y conferencias para el personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas. La colocación de carteles y avisos de seguridad y la realización de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

B) El Comité celebrará reuniones ordinarias trimestrales. Su convocatoria será comunicada por el Secretario, con el visto bueno del Presidente a todos los miembros del Comité, con una antelación mínima de siete días, por algún medio reconocido por la empresa y con un orden del día a tratar. También podrán ser convocadas reuniones extraordinarias a petición del presidente o cuando lo solicite la mayoría de los representantes de una de las partes y obligatoriamente cuando concurran alguna de las situaciones siguientes:

- Accidentes laborales con daños graves o muy graves a trabajadores de la empresa o ajenos.
- Incidentes con riesgos graves.
- Balance anual de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

En la convocatoria se fijará el orden de los asuntos que se vayan a tratar en la reunión. Todos los comités, por cada reunión que tenga lugar, expedirán el acta correspondientes de la que se remitirá una copia al Comité de empresa.

C) Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al CSS datos para valorar los siguientes informes:

- Nivel de aplicación de resultados del Plan de Prevención.
- Resultados de los controles ambientales y de las actividades de vigilancia de la salud.
- Incidencia y prevalencia de la patología relacionada con el trabajo (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo).
- Prevalencia e incidencia de las bajas laborales.

D) Los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud tendrán derecho a un crédito horario igual a los dos miembros del comité de empresa y contarán con las horas necesarias para actividades relacionadas con su formación.

Artículo 97. Presupuestos.

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a su ejecución, y emitirá opiniones acerca de este en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad deberá ser informado también de todas aquellas decisiones que impliquen cambios en la tecnología o en la organización del trabajo que puedan tener repercusión sobre el trabajador, tanto en su salud física como mental.

SECCIÓN TERCERA

Artículo 98. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos se harán en función de los puestos de trabajo, adecuándose sustancias que se manipulen en cada puesto, o atendiendo a las condiciones de ruido, ambiental o cualquier otra circunstancia específica, de acuerdo con los protocolos del Ministerio de Sanidad. Estos reconocimientos no pueden ser de carácter obligatorio, pudiendo negarse el trabajador a someterse a los mismos.

Los gastos de desplazamiento hasta la mutua para llevar a cabo cualquier reconocimiento médico, correrán a cargo de la empresa cuando el trabajador esté de baja.

Artículo 99. Elección de mutua.

La dirección de la empresa notificará por escrito y con una antelación mínima de los quince días a los Delegados de Prevención, los cambios que se puedan producir en la elección de mutua. Dichos cambios se examinarán en el Comité de Seguridad y Salud en la reunión extraordinaria con el fin de que los Delegados puedan emitir el informe correspondiente que será tenido en cuenta por la empresa. En todo caso la elección de la mutua se hará siempre siguiendo criterios de calidad de servicios y no exclusivamente económicos.

SECCIÓN CUARTA. NORMAS DE SEGURIDAD

Artículo 99. Educación y entrenamiento.

El Comité de Seguridad y Salud de la empresa organizará anualmente cursos de enseñanza y entrenamiento en las prácticas de prevención de accidentes.

Artículo 100. Disolventes y sustancias tóxicas.

Teniendo en cuenta que los depósitos de disolventes tienen la consideración de lugares que ofrecen especial peligro de incendio, queda terminantemente prohibido fumar cuando se estén manipulando tintas y disolventes inflamables, tales como benceno, xileno, gasolina, petróleo, etc., y cerillas al suelo fuera de los recipientes, aunque estén apagados, lo que será recordado mediante carteles y rigurosamente sancionada su desobediencia, apreciándose esta contravención como falta muy grave. Estará garantizada la renovación del aire en los lugares donde se manipulen disolventes, reveladores, regeneradores y demás sustancias tóxicas que se puedan utilizar.

Los superiores quedan obligados a que sus locales e instrumentos de trabajo estén en perfecto estado de limpieza y conservación.

Artículo 101. Prevención de accidentes y vigilancia de la salud.

Como norma general, para prevenir posibles accidentes se evitará:

- Servirse de máquinas, herramientas o utensilios de trabajo sin estar autorizado.
- Trabajar en máquina o próximo a transmisiones con ropas volantes o mal sujetas.
- Asir las correas en marcha o situarse en los planos de rotación de elementos que giran a gran velocidad.
- Limpiar o engrasar máquinas en movimiento a gran velocidad.
- Poner en marcha cualquier mecanismo sin tomar previamente las precauciones necesarias.
- Retirar de las máquinas los elementos de protección, salvo cuando estén paradas y sea preciso para proceder a su limpieza o reparación.

g) Reparar o cambiar piezas de las máquinas, salvo cuando se encuentren en reposo o aseguradas de arrancadas accidentales.

h) Permanecer durante las horas de descanso junto a los focos de calor, depósitos, motores, máquinas, transmisiones y, en general, cualquier lugar que ofrezca peligro.

i) Emplear dispositivos de fuego libre en locales donde pueden resultar peligrosos.

j) Llevar calzado inadecuado, salvo en casos de prescripción facultativa.

k) Todos cuantos actos de ligereza o imprudencia puedan ocasionar daños a quien los realice, o a otros productores.

Las transgresiones de estas prohibiciones serán consideradas, según su entidad, circunstancias y efectos que produzcan, como faltas graves o muy graves.

Toda la maquinaria tiene que estar debidamente acreditada para que cumpla las actuales exigencias de seguridad de dispositivos de seguridad, siendo obligación ineludible de los trabajadores utilizarlas.

En todas las dependencias y en la proximidad de máquinas de la empresa donde se encuentran instalados se dispondrá de equipos de extinción de incendios.

Los obreros que trabajan en las máquinas de gran velocidad deberán llevar ropa ceñida (con paños ajustados), prescindiendo en absoluto del uso de corbata o cualquier pieza de ropa suelta.

Non se contratará personal por medio de ETTS para a maquinaria cuya manipulación entrañe riesgo y requiera experiencia, si no tienen la debida formación.

Se garantizará que las herramientas y útiles de trabajo estarán siempre en perfectas condiciones para su uso y no entrañarán riesgo para la salud del trabajador.

El personal que trabaje delante de pantallas de visualización de datos tendrá derecho a un tiempo de descanso periódico de cinco minutos por cada noventa de trabajo, o bien se le proporcionará un cambio igualmente periódico de actividad.

Las mujeres embarazadas que realicen trabajo nocturno pueden solicitar cambio de turno, sin que esto suponga una pérdida económica para ella. Si trabaja con sustancias que pueden entrañar algún riesgo para ella o para el feto, podrá solicitar ser trasladada para otro puesto de trabajo. Así mismo, en caso de movilidad geográfica, las trabajadoras embarazadas o con hijos hasta la edad de cursar estudios primarios tendrán preferencia para la permanencia en el puesto, evitando su movilidad.

SECCIÓN QUINTA. HIGIENE

Artículo 102. Normas básicas.

Diariamente, todas las dependencias de esta empresa serán sometidas, con toda pulcritud, a una limpieza de barredura y fregado, por el personal idóneo para estos fines.

Para atender los servicios higiénicos del personal de esta entidad, se instalaron en los departamentos de administración, redacción y departamento técnico los elementos necesarios.

Para el servicio del personal se cuenta con duchas de agua fría y caliente, facilitándose jabón gratuitamente.

El personal de los distintos departamentos dispondrá de los elementos necesarios en cada dependencia para guardar las distintas piezas de ropa exteriores.

Al personal que intervenga en la manipulación de tintas, disolventes, ácidos y demás sustancias peligrosas se les suministrarán dos pares de guantes protectores al año, uno cada seis meses.

Ropa de trabajo. La empresa facilitará dos juegos de ropa de trabajo necesaria a los trabajadores que por las características de su trabajo lo requieran, así como prendas de abrigo a aquellos trabajadores que en turno diario o nocturno deban realizar trabajos en el exterior del edificio. Así mismo, facilitará los elementos de seguridad y prevención necesarios, como zapatos de seguridad, guantes, cascos, protectores de pantalla de ordenador, sillas adecuadas, etc. Para todos los trabajos y puestos de trabajo en los que estos elementos sean necesarios. Para tal fin se reunirá una comisión del Comité de Salud Laboral y de la representación empresarial, para escoger el material más idóneo. Para la reposición de este material se requiere entrega del antiguo.

El lavado de la ropa de trabajo del personal que hace mantenimiento mecánico y rotativa, correrá por cuenta de la empresa semanalmente, así mismo en su renovación en caso de deterioro prematuro. Los productores estarán obligados a vestir ropa de trabajo durante la jornada laboral y no podrán utilizarlas fuera de la misma.

La forma y características de esta ropa, así como los anagramas que deben exhibirse y la restante regulación de su uso serán las que para cada caso señale la empresa comentándolo al Comité de Seguridad y Salud.

Disposición adicional primera.

Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones económicas, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten a trabajadores individual o colectivamente.

En lo no previsto o regulado en el presente Convenio, serán de aplicación las que sobre la materia respectiva vengán establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda.

Quedan derogadas la Reglamentación de Régimen Interior de la empresa de fecha 30 de mayo de 1972 y cuantas normas y pactos se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28.

Estas Normas serán de aplicación a todo el personal de «La Voz de Galicia, S. A.», que no se halle comprendido en las exclusiones señaladas en el artículo 4.

Será obligatorio para todo el personal de la empresa conocer y cumplir exactamente las normas establecidas en el presente texto, estando encargados de exigir su cumplimiento los Jefes de Departamento y mandos

intermedios en la esfera que a cada uno corresponda. La empresa entregará a cada trabajador un ejemplar del texto íntegro del Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera.

El personal fijo de plantilla de «La Voz de Galicia, S. A.», a 31 de diciembre de 1996, se integrará a efectos de categoría y cualificación profesional en el nivel I de su categoría actual especificada en los anexos.

Disposición adicional cuarta.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, se fija la composición de la Comisión Paritaria en la siguiente forma:

Sección empresarial:

Don Santiago Pérez Otero.

Don Ignacio Abeal Pérez.

Don Luis M.^a González de la Huebra Díaz.

Sección trabajadores:

Doña Cristina Viu Gomila.

Don Francisco Rei Silva.

Don Xurxo Fernández Fernández.

ANEXO III

AÑO 2007				NIVEL I		NIVEL II		NIVEL III	
CATEGORIA		Plus T. Urb	Plus lineal Mes	Salario Base Mes	Bruto anual + Plus lineal+plus tr	Salario Base Mes	Bruto anual + Plus lineal+plus tr	Salario Base Mes	Bruto anual + Plus lineal+plus tr
SD08	Director	12,02	48,81	2.330,85	38.266,79				
SD39	Director Adjunto	12,02	48,81	2.330,85	38.266,79				
SD28	Subdirector	12,02	48,81	2.330,85	38.266,79				
PR21	Redactor Jefe	12,02	48,81	2.156,26	35.473,49	1.725,94	28.588,28	1.403,19	23.424,28
PR17	Jefe Sección Redacción	12,02	48,81	1.999,21	32.960,62	1.600,28	26.577,78	1.301,10	21.790,82
PR25	Redactor	12,02	48,81	1.804,03	29.837,74	1.444,15	24.079,71	1.174,23	19.760,94
PR05	Ayudante Redacción 1ª	12,02	48,81	1.699,94	28.172,30	1.360,84	22.746,75	1.106,57	18.678,31
PR13	Ayudante Redacción preferente	12,02	48,81	1.599,89	26.571,49	1.280,84	21.466,68	1.041,55	17.638,03
PR09	Ayudante Redacción	12,02	48,81	1.489,34	24.802,65	1.192,37	20.051,24	969,64	16.487,54
Informática									
PI28	Jefe Sec.Sistemas/ Aplicaciones	12,02	48,81	1.806,89	29.883,49	1.446,42	24.115,93	1.176,10	19.790,87
PI44	Técnico Sistemas	12,02	48,81	1.804,03	29.837,74	1.444,15	24.079,71	1.174,23	19.760,94
PI40	Técnico Aplicaciones	12,02	48,81	1.713,01	28.381,48	1.371,34	22.914,77	1.115,09	18.814,70
PI08	Ayudante Aplicaciones 1ª	12,02	48,81	1.537,95	25.580,53	1.231,25	20.673,33	1.001,26	16.993,48
PI12	Ayudante Aplicaciones prefe.	12,02	48,81	1.469,22	24.480,72	1.176,28	19.793,76	956,58	16.278,54
PI04	Auxiliar Aplicaciones	12,02	48,81	1.419,18	23.680,06	1.136,24	19.153,13	924,04	15.757,97
PI20	Jefe Equipo Informática	12,02	48,81	1.812,71	29.976,68	1.451,09	24.190,76	1.179,86	19.851,07
PI16	Jefe de Máquinas	12,02	48,81	1.708,58	28.310,56	1.367,77	22.857,63	1.112,17	18.767,93
PI32	Oficial 1ª Informática	12,02	48,81	1.608,59	26.710,77	1.287,80	21.578,07	1.047,18	17.728,16
PI36	Oficial 2ª Informática	12,02	48,81	1.508,21	25.104,69	1.207,48	20.292,90	981,93	16.684,14
Administración									
PA12	Jefe Sección Administración	12,02	48,81	1.812,71	29.976,68	1.451,09	24.190,76	1.179,86	19.851,07
PA08	Jefe Negociado Administración	12,02	48,81	1.708,58	28.310,56	1.367,77	22.857,63	1.112,17	18.767,93
PA16	Oficial 1ª Administración	12,02	48,81	1.608,59	26.710,77	1.287,80	21.578,07	1.047,18	17.728,16
PA20	Oficial 2ª Administración	12,02	48,81	1.508,21	25.104,69	1.207,48	20.292,90	981,93	16.684,14
PA04	Auxiliar administrativo	12,02	48,81	1.425,01	23.773,43	1.140,90	19.227,62	927,86	15.819,02
Subalternos									
PO08	Encargado Almacén	12,02	48,81	1.608,59	26.710,77	1.287,80	21.578,07	1.047,18	17.728,16
PO52	Telefonista	12,02	48,81	1.383,30	23.106,09	1.107,57	18.694,29	900,76	15.385,36
PO44	Ordenanza	12,02	48,81	1.383,30	23.106,09	1.107,57	18.694,29	900,76	15.385,36
PO16	Mozo	12,02	48,81	1.375,10	22.974,81	1.100,98	18.588,85	895,42	15.299,99
Talleres (Oficios propios)									
PP48	Regente	12,02	48,81	1.809,04	29.917,84	1.448,14	24.143,49	1.177,48	19.812,98
PP19	Jefe Sección Talleres	12,02	48,81	1.714,97	28.412,77	1.372,89	22.939,43	1.116,36	18.834,94
PP15	Jefe Equipo Talleres	12,02	48,81	1.602,17	26.608,05	1.282,75	21.497,29	1.043,04	17.661,84
PP07	Corrector	12,02	48,81	1.574,44	26.164,36	1.260,45	21.140,50	1.024,99	17.373,07
Talleres (Comp-Repr-Impr)									
PP24	Oficial 1ª Comp, Reprod., Impres.	12,02	48,81	1.539,47	25.604,85	1.232,50	20.693,23	1.002,24	17.009,13
PP32	Oficial 2ª Comp, Reprod., Impres.	12,02	48,81	1.470,58	24.502,49	1.177,37	19.811,10	957,48	16.292,99
PP40	Oficial 3ª Comp, Reprod., Impres.	12,02	48,81	1.420,41	23.699,79	1.137,22	19.168,77	924,86	15.771,06
PO48	Perforista	12,02	48,81	1.539,47	25.604,85	1.232,50	20.693,23	1.002,24	17.009,13
Talleres (Repar. y montaje)									
PO24	Oficial 1ª Reparación Montaje	12,02	48,81	1.539,47	25.604,85	1.232,50	20.693,23	1.002,24	17.009,13
PO32	Oficial 2ª Reparación Montaje	12,02	48,81	1.470,58	24.502,49	1.177,37	19.811,10	957,48	16.292,99
PO40	Oficial 3ª Reparación y Montaje	12,02	48,81	1.420,41	23.699,79	1.137,22	19.168,77	924,86	15.771,06
Talleres (Manipulado)									
PP28	Oficial 1ª Manipulado	12,02	48,81	1.470,58	24.502,49	1.177,37	19.811,10	957,48	16.292,99
PP36	Oficial 2ª Manipulado	12,02	48,81	1.426,67	23.799,96	1.142,24	19.249,04	928,93	15.836,20
PP44	Oficial 3ª Manipulado	12,02	48,81	1.413,63	23.591,29	1.131,81	19.082,21	920,49	15.701,17
Talleres (oficios auxiliares)									
PO20	Oficial 1ª Oficios Aux.	12,02	48,81	1.470,58	24.502,49	1.177,37	19.811,10	957,48	16.292,99
PO28	Oficial 2ª Oficios Auxiliares	12,02	48,81	1.426,67	23.799,96	1.142,24	19.249,04	928,93	15.836,20
PO36	Oficial 3ª Oficios Auxiliares	12,02	48,81	1.419,52	23.685,50	1.136,53	19.157,72	924,28	15.761,71
Otros									
PP52	Reparto	12,02	48,81	703,44	12.228,29	563,67	9.991,95	458,83	8.314,61
Otras Categoría									
PD01	Director Escuela de Medios	12,02	48,81	2.330,85	38.266,79				
PD02	Directora del Master	12,02	48,81	2.330,85	38.266,79				
SD24	Jefe de Marketing	12,02	48,81	1.812,71	29.976,68				
CT02	Técnico Grado Superior	12,02	48,81	1.714,97	28.412,77				
PO04	ATS n. IV	12,02	48,81	857,42	14.692,01	686,87	11.963,16	558,93	9.916,10
PO12	Médico n. IV	12,02	48,81	1.168,25	19.665,19	935,51	15.941,47	760,95	13.148,51

ANEXO IV

(1) Sólo redacción

Plus de Título:

147,83 * 16 pagas = 2.365,28

Los Redactores licenciados en periodismo tendrán derecho a este Plus, que formará parte del salario mínimo según convenio

Antigüedad: Cálculo sobre salario Base mínimo Convenio

Fórmula = 0,58% 2,53€ por cada trienio o quinquenio)

Plus de Rotativa: 5,48 €

Plus de Conductor: 386,47 €

Plus Cuerpo II :

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
120,97	96,78	78,63

