



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa “La Opinión de La Coruña, SL” 2021-2023

O 13/04/2022 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa “La Opinión de La Coruña, SL” 2021-2023.

O 20/04/2022 e o 10/06/2022, realizáronse dous requirimentos para que emendasen e/ou aclarasen unha serie de aspectos do expediente, logo da correspondente revisión, comunicacións que foron respondidas o 27/06/2022.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 73/2022, do 25 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo da empresa “La Opinión de La Coruña, SL” 2021-2023, no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 29 de xuño de 2022

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

A Coruña, a 22 de Junio de 2022.

CONVENIO COLECTIVO DE LA OPINIÓN DE LA CORUÑA S.L.U.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES:

El presente Convenio Colectivo de Empresa afecta expresamente a todas las actividades que existen en la actualidad o que pudieran existir en un futuro en la Empresa LA OPINIÓN DE LA CORUÑA SAU, y que constituyen su objeto social y se concierta, de una parte, por la Empresa LA OPINIÓN DE LA CORUÑA SAU y, por la otra parte, la Representación Legal de los Trabajadores de LA OPINION DE LA CORUÑA, en representación de los trabajadores.

Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL:

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo que LA OPINÓN DE LA CORUÑA S.L.U. tiene en la provincia de A Coruña.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL:

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras en plantilla que presten sus servicios en LA OPINIÓN DE LA CORUÑA S.L.U. mediante contrato laboral y a todas aquellas que ingresen en la misma con igual carácter durante la vigencia del convenio.

Quedan expresamente excluidas:

- a) Profesionales liberales vinculados/as por contratos civiles de prestación de servicios.
- b) Asesores/as
- c) Los/as corresponsales y colaboradores/as que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- d) Los/as colaboradores/as a la pieza que no tengan una relación basada en principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos/as a un control de jornada, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- e) Los/as agentes comerciales y publicitarios que trabajen para LA OPINIÓN DE LA CORUÑA S.L.U. con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- f) Las personas pertenecientes a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con LA OPINIÓN DE LA CORUÑA S.L.U.

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL:

La vigencia del presente convenio será del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Artículo 5. PRÓRROGA:

La denuncia del presente Convenio se efectuará de forma expresa, por cualquiera de las partes, con una antelación de 2 meses, al menos, a la finalización de la vigencia del mismo. Si no mediara denuncia expresa de las partes, el Convenio se prorrogará tácitamente de año en año. Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Artículo 6. REVISIÓN:

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el convenio puedan pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposición legal de cualquier índole y rango superior se establezcan mejoras a las condiciones establecidas en este convenio.

Artículo 7. NORMAS SUPLETORIAS:

Se estará a lo dispuesto en las normas generales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de sus artículos.

Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA:

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 3 meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

La Comisión estará integrada paritariamente por Representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo, 2 por cada parte. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos/as asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes. El/ La Presidente/a tendrá carácter moderador y será elegido/a de común acuerdo por ambas partes. A él/ella le corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano. El/ La Secretario/a será designado/a por los/as reunidos/as para cada sesión.

Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad. Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

Son funciones de la Comisión las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. Aplicación de lo acordado y seguimiento de su cumplimiento.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. Seguimiento de aquellos acuerdos que deban desarrollarse en tiempo y durante su vigencia.
5. Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este acuerdo si las circunstancias así lo requieren.
6. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
7. Informe, con carácter obligado y previo a la vía jurisdiccional en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio
8. Si no se llegare a un acuerdo en la Comisión Mixta, la parte interesada podrá recurrir al sometimiento de la discrepancia a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Centrales Sindicales CCOO, UGT y CIG, en los propios términos en que estén formulados en dicho acuerdo Interprofesional gallego.

Artículo 10. Cláusula de desvinculación e inaplicación de las condiciones de trabajo:

Para el supuesto de que la empresa pretenda acogerse a la cláusula regulada en este artículo, se establecen los siguientes mecanismos:

1. Negociación con la Representación Legal de los Trabajadores
2. Comisión Paritaria del Convenio.
3. Mecanismos del AGA.

Para todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

Acreditación por medio de la contabilidad de la concurrencia de causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Plan de viabilidad para el período en que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y la repercusión real en la mejora global de la empresa.

La empresa, previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, podrá proceder a la inaplicación de las condiciones salariales en este convenio colectivo, así como cualesquiera otras de las previstas en el art. 82.3 del ET, cuando concurren las circunstancias recogidas en dicho precepto.

La inaplicación de las condiciones de trabajo se podrá producir por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores legitimada para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, previo desarrollo de un período de consultas no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la aplicación de la medida.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Este acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la RLT.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de falta de acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes afectadas podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia, las partes deberán someterla al proceso de mediación y, en su caso, de arbitraje voluntario previstos en el AGA (Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo).

Artículo 11. PUBLICACIÓN:

El presente Convenio Colectivo se publicará en el “Boletín Oficial de la Provincia”.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RÉGIMEN LABORAL.

Artículo 12. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La organización del trabajo en la empresa afectada por este Convenio Colectivo corresponde a la dirección de la misma.

Los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes legales, delegado/as de personal, comité de empresa o secciones sindicales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a la plantilla.

En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los/as representantes de las personas trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores y trabajadoras, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquellas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio.

Artículo 13. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. La empresa y el comité elaborarán de común acuerdo un calendario de cursos de formación para las personas trabajadoras con carácter semestral. A estos efectos, cuando existan dichos cursos organizados por la empresa u organizaciones sindicales representativas en el sector de la prensa, los/as trabajadores/as tendrán derecho a:

- A) Adaptar su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- B) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva de su puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras también podrán proponer cursos de formación siempre que sean de materias relacionadas con la mejora de conocimientos de carácter profesional. Se exigirá a la persona trabajadora que asista a estos cursos la acreditación correspondiente por su asistencia así como la evaluación obtenida en el curso.

Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que la persona interesada justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivo. En caso de que varias personas trabajadoras de una sección concurren a

una misma plaza para un curso se establecerá un orden de preferencia entre los/as aspirantes si dicha asistencia afectase al proceso productivo.

Se establece una bolsa económica global de carácter anual por importe de 2.404 euros para la ayuda en el pago de matrículas o material académico necesario para la asistencia a dichos cursos.

Artículo 14. INCORPORACIÓN:

La incorporación de personas trabajadoras a la empresa será competencia exclusiva de la dirección en todos sus aspectos además de la forma de contratación y su negociación. La contratación se ajustará a las normas legales sobre empleo comprometiéndose la empresa a los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Para aquellas personas trabajadoras que sean contratadas en la modalidad de prácticas, se establecerán los siguientes criterios.

1º Solo se podrán hacer contratos de prácticas para aquellas personas trabajadoras que carezcan de experiencia profesional y que no tengan derecho a acceder a una beca Feuga o similar.

2º Las personas trabajadoras así contratadas no podrán representar más del 15 por ciento de la plantilla media de la empresa del último año.

3º Las personas así contratadas no pueden haber disfrutado de una Beca Feuga o similar en otra empresa o haber tenido alguna relación laboral durante más de siete meses.

4º El tiempo máximo de dichos contratos será de un año natural. Durante dicho la persona trabajadora percibirá un salario base de su categoría inferior en un 11 %.

5º Durante el periodo de formación los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 8 días de libranza al mes.

La empresa se compromete a limitar a un año natural de duración las becas que se contraten mediante acuerdo con instituciones para estudiantes que estén interesados/as en ampliar conocimientos sobre sus estudios y el mundo empresarial. Si alguna de las instituciones tiene establecida una duración superior, podrá ampliarse la beca con límite máximo en dicha duración.

En la contratación mediante ETT (Empresas de Trabajo Temporal) se ajustará a los límites del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa tratará, dentro de la medida de sus posibilidades y habida cuenta de la coyuntura económica social vigente en cada momento, en el sector propio de su actividad, de lograr una tasa de empleo lo más alta y estable posible en su plantilla.

Artículo 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

La clasificación del personal es la ordenación jurídica que con base técnica y organizativa establece la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general diferenciado por las distintas funciones laborales. Las categorías profesionales de detallan en la siguiente tabla:

- Categorías profesionales

Redacción.

Redactor/a Jefe/a

Jefe/a Sección

Responsable de Área

Redactor/a

Documentalista

Maquetista

Fotógrafo/a

Compositor/a Textos y Diseño Pub.

Corrector/a

Administración.

Jefe/a Sección.

Responsable de. Área.

Contable.

Informático/a.

Promotor/a Comercial.

Auxiliar Admón.

Conserje/Recepcionista.

Cobrador/a.

Mozo/a almacén.

Artículo 16. MOVILIDAD FUNCIONAL:

La movilidad funcional se desarrollará en función de las necesidades operativas de la empresa y dentro de los límites que marca el Estatuto de los Trabajadores.

La realización de funciones de un grupo profesional superior al que ostente una persona trabajadora, por un periodo de más de 4 meses durante un año o 6 durante dos años consolidará la clasificación profesional superior que le corresponde y mientras dure la situación percibirá el nivel salarial que le corresponda de acuerdo con dicha función.

Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva la empresa tuviese que destinar una persona trabajadora a tareas correspondientes a un grupo inferior, porque este trabajo no pudiera ser realizado por una persona trabajadora de este grupo inferior, solo podrá hacerlo con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y nunca superior a cuatro meses manteniendo la retribución y más derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando esto no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desenvolvimiento de tareas que se le encomienden a dicho trabajador o trabajadora.

Para efectos de este artículo se entenderá que existe idoneidad requerida cuando la capacidad para el desarrollo de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación y experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

La representación de la plantilla podrá pedir información sobre las decisiones tomadas por la empresa en materia de movilidad funcional así como justificación y causa de las mismas.

Artículo 17. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES:

A) **Jornada:** La jornada máxima anual de vigencia del presente Convenio queda establecida en **36 horas semanales, que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.**

En estos supuestos la jornada mínima diaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá ser inferior a cinco horas.

El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con los descansos legalmente establecidos.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores y trabajadoras en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

La dirección de la empresa y los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras se reunirán cuatrimestralmente para el control de la jornada irregular pactada.

B) **Días de descanso:** las personas trabajadoras tendrán derecho a ocho días de descanso al mes obligatorios (un total de 88 en los 11 meses de trabajo anuales). Y se repartirán entre dos fines de semana alternos y otras tres jornadas de descanso en días laborales. Por necesidades de la producción este régimen de descansos en días laborales tendrá que ajustarse a otros días si las condiciones del trabajo no lo permiten, lo cual se pactará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable de sección, siempre y cuando no se vea afectado el servicio.

En caso de que una persona trabajadora esté de baja, no tendrá derecho a los ocho días de libranza por mes trabajado. Si la baja es inferior a un mes, disfrutará de un número de días de libranza proporcional a período trabajado.

Artículo 18. CALENDARIO:

Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural la empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, el calendario incluirá el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones. El calendario se expondrá en el tablón del centro de trabajo.

Artículo 19. HORARIO DE TRABAJO:

Al no permitir la naturaleza de la actividad periódica determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción de la empresa aludida en el del presente Convenio tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

Los/as responsables de cada una de las secciones de las que se compone la redacción del diario, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la dirección de la empresa, distribuirán el horario y las tareas. La administración por su parte controlará y verificará la asistencia de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 20. VERIFICACIÓN Y CONTROL:

Toda la plantilla incluida en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa en cada momento estime más adecuado, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso, la empresa informará a los/as representantes de las personas trabajadoras de los sistemas de control de asistencia que tenga implantado, así como respecto a su posible modificación.

Artículo 21. VACACIONES:

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de treinta días naturales que deberán disfrutarse entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción, la empresa podrá fraccionar en dos periodos el disfrute de las vacaciones, debiendo en este caso de disfrutarse uno de los periodos, como mínimo de quince días naturales, del 1 de julio al 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa y se publicará en los tabloneros de anuncios con dos meses de antelación a su disfrute.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

La retribución correspondiente a los periodos de vacaciones será igual que el resto de los meses del año sin incluir ningún plus variable.

Si durante el disfrute de las vacaciones se produjese una situación de baja por incapacidad temporal, debida a enfermedad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de periodo no consumido cuando reciba el alta médica. Para el disfrute de dicho periodo se disfrutará de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 22. FESTIVOS:

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y el Ayuntamiento.

Para el personal adscrito a la redacción que deba prestar servicios en días festivos, en compensación por dicha disponibilidad, la norma de descanso será la siguiente: 15 días de descanso naturales con independencia del número de festivos efectivamente disfrutados en el transcurso del año.

Dichos descansos compensatorios se tomarán en días continuados y en turnos de 7, 8 o 15 días; siempre y cuando las condiciones de trabajo lo permitan y previa autorización y consentimiento del director/a o en su caso del redactor o de la redactora jefe correspondiente. No siendo acumulables al periodo vacacional.

Además podrán escoger 3 días en Navidades o en Semana Santa, épocas con menor volumen de información, siempre que las condiciones de trabajo lo permitan y previa autorización y consentimiento del director/a o en su caso jefe/a correspondiente. A su vez será verificado por la Administración y Dirección de la empresa.

En ningún caso, dada la costumbre existente en el sector, los descansos correspondientes a los festivos de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y Viernes Santo tendrán la consideración de laborables. En el caso de que la Comunidad Autónoma de Galicia desplace debido a la costumbre estas festividades a los días inmediatamente anterior o posterior, se aplicará el mismo criterio.

CAPÍTULO III - RÉGIMEN RETRIBUTIVO.**Artículo 23. PRINCIPIO GENERAL:**

El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el artículo 24 del presente Convenio para cada categoría profesional, más tres extraordinarias, del importe de una mensualidad.

Artículo 24. ESTRUCTURA SALARIAL Y SALARIO BRUTO MÍNIMO ANUAL DE GRUPO:

Para todas las personas trabajadoras incluidas en este convenio la estructura salarial estará compuesta por el salario bruto mínimo anual de grupo o salario base a percibir por las personas trabajadoras de la empresa en actividad normal o habitual, así como los complementos que procedan según lo establecido en los artículos siguientes.

El salario bruto mínimo anual de grupo es el salario base que se establece en las siguientes tablas para cada categoría profesional.

En este salario bruto mínimo anual de grupo está incluido el importe de las pagas extraordinarias previstas en el artículo 27.

TABLA SALARIAL PARA CATEGORÍAS PROFESIONALES 2021

2021			
REDACCIÓN	Salario Mínimo Grupo	ADMINISTRACIÓN	Salario Mínimo Grupo
Redactor/a Jefe/a	29.918,24	Jefe/a Sección	25.644,32
Jefe/a Sección	25.644,33	Rble Área	21.370,24
Rble Área	21.370,24	Contable	17.096,16
Redactor/a	17.096,16	Informático/a	17.096,16
Documentalista	17.087,65	Promotor/a Comercial	17.087,65
Maquetista	17.087,65	Auxiliar Admon	15.069,73
Fotógrafo/a	17.087,65	Conserje/Recepcionista	13.744,08
C. Textos y diseño	13.744,08	Mozo/a de almacén	13.744,08
Corrector/a	13.744,08	Cobrador/a	13.744,08

TABLA SALARIAL PARA CATEGORÍAS PROFESIONALES 2022

2022			
REDACCIÓN	Salario Mínimo Grupo	ADMINISTRACIÓN	Salario Mínimo Grupo
Redactor/a Jefe/a	31.414,15	Jefe/a Sección	26.926,54
Jefe/a Sección	26.926,55	Rble Área	22.438,75
Rble Área	22.438,75	Contable	17.950,97
Redactor/a	17.950,97	Informático/a	17.950,97
Documentalista	17.942,03	Promotor Comercial	17.942,03
Maquetista	17.942,03	Auxiliar Admon	15.823,21
Fotógrafo/a	17.942,03	Conserje/Recepcionista	14.431,28
C. Textos y diseño	14.431,28	Mozo/a de almacén	14.431,28
Corrector/a	14.431,28	Cobrador/a	14.431,28

TABLA SALARIAL PARA CATEGORÍAS PROFESIONALES 2023

2023			
REDACCIÓN	Salario Mínimo Grupo	ADMINISTRACIÓN	Salario Mínimo Grupo
Redactor/a Jefe/a	32.984,85	Jefe/a Sección	28.272,86
Jefe/a Sección	28.272,87	Rble Área	23.560,69
Rble Área	23.560,69	Contable	18.848,52
Redactor/a	18.848,52	Informático/a	18.848,52
Documentalista	18.839,14	Promotor/a Comercial	18.839,14
Maquetista	18.839,14	Auxiliar Admon	16.614,37
Fotógrafo/a	18.839,14	Conserje/Recepcionista	15.152,85
C. Textos y diseño	15.152,85	Mozo/a de almacén	15.152,85
Corrector/a	15.152,85	Cobrador/a	15.152,85

Artículo 25. COMPLEMENTO PERSONAL:

Cuando una persona trabajadora perciba, como consecuencia de pacto individual, un salario bruto anual por encima del correspondiente a su categoría, esta diferencia la constituirá el complemento personal.

Artículo 26. NOCTURNIDAD

Se reconoce la nocturnidad para aquellas personas trabajadoras que de un modo continuo o periódico prorroguen su jornada más allá de las 22 horas a 6 horas de la mañana.

El cálculo del plus de nocturnidad será el siguiente: el 20% de Salario base mensual + antigüedad mensual dividido entre 30 y el resultado entre 6. A su vez el resultado se multiplicará por el número de horas de nocturnidad.

No se devengará nocturnidad para Redactores/as Jefe/as, Subdirectores/as y Director/a por tratarse de puestos en los cuales su retribución anual ya incluye la disponibilidad para prestar servicios en horario nocturno, lo cual es inherente a dichos puestos.

La nocturnidad no será consolidable y en función de las necesidades del trabajo y organización de la producción, se podrán variar los turnos de trabajo para cada persona trabajadora por orden del Director/a o en su caso Redactor/a Jefe/a o Jefe/a de Sección.

La empresa establecerá el mecanismo de control y supervisión necesario para calcular el devengo de las horas nocturnas.

Artículo 27. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias denominadas: extra de febrero, verano y Navidad por el importe correspondiente a salario base más complemento personal para aquellas personas que lo tuvieren.

No se incluirán en el concepto pagas extraordinarias ningún otro complemento o plus que la empresa viniera abonando.

Artículo 28. PLUS DE TRABAJO DOMINICAL:

Será aquel que perciban aquellas personas trabajadoras que por necesidades de producción deban trabajar en domingo, en la medida que ello constituye una alteración de su sistema de descanso, y siempre que no se hubiere compensado por descanso.

El trabajo dominical se retribuirá en función de la tabla que a continuación se detallan.

2021	
Categoría Profesional	Plus de trabajo dominical
Redactor jefe	70,32
Jefe Sección	63,20
Redactores	56,18
Maquetistas	56,18
Informáticos	56,18
Fotógrafos	56,18
Compositor de Textos y Diseñador Pub.	50,50
Corrector	50,50

Para el año 2022 se establece un incremento en la retribución por el trabajo en domingos de un 3% a partir de la firma del convenio.

2022 y 2023	
Categoría Profesional	Plus de trabajo dominical
Redactor/a jefe	72,43
Jefe/a Sección	65,10
Redactores/as	57,87
Maquetistas	57,87
Informáticos/as	57,87
Fotógrafos/as	57,87
Compositor de Textos y Diseñador Pub.	52,02
Corrector/a	52,02

Artículo 29. ANTIGÜEDAD:

En concepto de complemento personal de antigüedad, la plantilla de la empresa percibirá aumentos periódicos por cada cinco años de servicio real, consistentes en el abono de quinquenios. La cuantía del primer quinquenio será del 3% y cuando se cumpla el segundo quinquenio dicha cuantía pasará a ser del 6% y cuando se cumpla el tercer quinquenio dicha cuantía pasará a ser del 7,5% del salario bruto mínimo anual para cada categoría profesional (definido en el art.24 del presente convenio) que la persona trabajadora percibió durante el último año. Para dicho cálculo no se tendrá en cuenta lo percibido por pluses dominicales o de otros tipos que la persona trabajadora perciba. Dicha paga se abonará prorrateada en doce mensualidades.

Artículo 30. LIQUIDACIÓN Y PAGO. RECIBO DE SALARIOS:

El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido.

Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 31. INCREMENTO SALARIAL:

Con efectos de 01 de Enero de 2021, el incremento salarial para dicho año calculado sobre salario base será del 8%, que se abonará a la firma del convenio.

Con efectos de 01 de Enero de 2022, el incremento salarial para dicho año calculado sobre salario base será del 5%, que se abonará a la publicación del convenio.

A partir del 01 de Enero de 2023, el incremento salarial para dicho año calculado sobre el salario base será del 5%.

Descuelgue salarial: Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados podrán ser objeto de reducción si la empresa, al término de cada una de las expresadas anualidades, acredite una situación de déficit o pérdidas durante el transcurso de cualquiera de ellas. En dicho supuesto se renegociará el porcentaje a aplicar, y de no alcanzarse acuerdo en el plazo de dos meses las partes podrán solicitar arbitraje.

Esta cláusula de Descuelgue Salarial solo se podrá aplicar si los porcentajes negociados de incremento salarial para el año correspondiente son superiores al Índice de Precios del Consumo (IPC) publicado para ese año por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Artículo 32. GASTOS Y KILOMETRAJE:

La empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo abonará a las personas trabajadoras los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de las personas trabajadoras que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figure en la empresa.

Cuando una persona trabajadora deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, la empresa abonará a 0,26 euros por kilómetro realizado a partir de la firma del presente convenio. Y a 0,27 euros por kilómetro realizado a partir del 1 de enero de 2023

CAPÍTULO IV-LICENCIAS, PROTECCIÓN A LA VIDA FAMILIAR Y EXCEDENCIAS**Artículo 33. LICENCIAS RETRIBUIDAS:**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir su salario por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella que requiera hospitalización superior a un día, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando la persona trabajadora tuviere que recorrer una distancia que implique cambio de provincia, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto-contagiosas diagnosticadas por facultativo/a.

C) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente.

D) Dos días por traslado de domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.

G) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

H) Respecto a las parejas de hecho se estará, respecto a las licencias, a lo contemplado en la legislación vigente de la Comunidad Autónoma.

I) El personal que preste servicios en el Grupo Profesional de Administración podrá disfrutar de 3 días de asuntos propios.

Artículo 34. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS:

Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses las personas trabajadoras que lleven al servicio de la empresa más de un año.

Las empresas procurarán resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

Artículo 35. PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un/a familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Permiso de lactancia, se establecerá de acuerdo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de la jornada laboral para las personas trabajadoras con hijos/as menores de doce años. Se podrán acoger siempre que lo justifiquen. Llevará implícito la reducción de salarios de acuerdo con la reducción del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo no podrá ser inferior a 25 horas semanales.

Artículo 36. EXCEDENCIA:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure

el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

Las personas trabajadoras con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tienen derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO V - DERECHOS SINDICALES

Artículo 37. FACULTADES Y GARANTÍAS SINDICALES. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. ACUMULACIÓN DE HORAS.

Las facultades y garantías de los/as representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Respecto a la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa para determinar el número de los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras en los centros de trabajo o en la empresa, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 38. DERECHO A SINDICARSE:

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrá supeditar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 39. COMISIÓN NEGOCIADORA DE CONVENIOS COLECTIVOS:

Los/as representantes sindicales que participen en la negociación del Convenio Colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as.

Artículo 40. FUNCIONES Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES:

La función de los delegados/as sindicales es representar y defender los intereses del sindicato al que representan en el seno de la empresa.

Las personas delegadas sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligadas a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección de empresa así se lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de seguridad e higiene.

Serán oídas por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados/as de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 41. CUOTAS SINDICALES:

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

A estos efectos, la persona trabajadora interesada, remitirá a través de la sección sindical correspondiente a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 42. PRÁCTICAS ANTISINDICALES:

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales estas podrán recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPÍTULO VI - FALTAS Y SANCIONES**Artículo 43. RÉGIMEN DISCIPLINARIO:**

I) Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II) Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III) La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio y puedan estar relacionadas con el cumplimiento de la legislación tanto en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo como en legislación sobre Salud Laboral.

IV) Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o 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.

V) Se considerarán como faltas graves:

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/a trabajador/a, 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.
- VI) Se considerarán como faltas muy graves:
- 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/as 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 y moral.
 - 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 2.1) 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.

Artículo 44. RÉGIMEN DE SANCIONES:

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 45. PRESCRIPCIÓN:

Las faltas enunciadas en el artículo 38 de este Convenio Colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días de su comisión.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII - SALUD LABORAL

Artículo 46. SALUD LABORAL:

La empresa afectada por este Convenio cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

La empresa afectada por este Convenio Colectivo constituirá el Comité de Prevención en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Seguridad y Salud, sus resultados serán comunicados por la dirección de la empresa a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, Delegados/as de Prevención y Comité de Prevención de Riesgos.

Artículo 47. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS:

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

La empresa afectada por el presente Convenio efectuará a todas las personas trabajadoras que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

La empresa informará a las personas trabajadoras de los servicios contratados con la Mutua y estas podrán hacer uso de ellos. Cuando exista alguna variación los servicios contratados o cambio de Mutua, la empresa informará a las personas trabajadoras.

Artículo 48. PRENDAS DE TRABAJO:

A las personas trabajadoras que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras, o en el momento de exigencia por parte del empleador/a del uso del uniforme o prenda de trabajo.

En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste de los mismos.

Artículo 49. INCAPACIDAD TEMPORAL:

Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente, percibirán el 100% de su salario real siempre que presenten en término legal de la correspondiente baja médica.

Artículo 50. SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE:

La persona trabajadora percibirá todas las prestaciones que otorga la ley y como complemento un seguro de accidente que la empresa concertará con una compañía de seguros de entidad nacional cuya cobertura serán las siguientes:

- falecemento do asegurado por accidente 12.000 Euros.
- Invalidez Permanente Total 12.000 Euros.
- Invalidez Permanente Absoluta 12.000 Euros.
- Gran Invalidez 12.000 Euros.

Artículo 51. OTRAS PRESTRACIONES SOCIALES:

Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 150 euros por cada hijo/a, debiendo acreditarse tal circunstancia ante la empresa. En el supuesto de que el padre y la madre trabajasen los dos en la empresa, solo uno de ellos tendrá derecho a la ayuda.

Artículo 52.- CLÁUSULA IGUALDAD

La empresa y la representación sindical tienen como objetivo prioritario contribuir a la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato a las personas trabajadoras en diversos aspectos, entre los que cabe destacar la provisión de puestos de trabajo, igualdad retributiva y en la utilización de un lenguaje no sexista.

DISPOSICION TRANSITORIA

A partir de la firma del presente convenio se concederá un día de trabajo semanal a distancia para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio. Este día deberá ser consensuado y autorizado con el/la superior jerárquica.

Por los trabajadores y trabajadoras.

Por la empresa.

GEMMA MALVIDO OTERO

DNI: 53.610.860 E

PEDRO N. DIAS DA COSTA

DNI: 54.660.745 A

MARIA LOURDES FOLGAR FARIÑA

DNI: 33.280.041F