

Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FARO DE VIGO, S.A.*

*Código de Convenio número 36000642011983*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa FARO DE VIGO, S.A., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa, en data 28 de novembro do 2016.

*Primeiro.*—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 14 de decembro do 2016.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 20/09/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE “FARO DE VIGO, S. A. U.”  
Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2.015 Y 2.016**

*Artículo 1º.—AMBITO TERRITORIAL*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Empresa “Faro de Vigo, S. A.” y el personal a su servicio, y será de aplicación en todos sus centros de trabajo de la provincia de Pontevedra.

*Artículo 2º.—AMBITO PERSONAL*

El Convenio afecta a la totalidad del personal que preste servicios mediante contrato laboral en la Empresa, tanto si realiza una función técnica o administrativa como si sólo presta un esfuerzo físico o de atención. El personal de cualquier categoría que en lo sucesivo entre a prestar servicios en la Empresa, mediante relación laboral, quedará sometido a este Convenio.

*Artículo 3º.—VIGENCIA Y DURACION*

Las normas de este Convenio tendrán vigencia desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre de 2.016. No obstante los efectos económicos comenzarán desde primero de enero de 2015.

*Artículo 4º.—DENUNCIA DEL CONVENIO*

El presente convenio se denunciará automáticamente a 31 de diciembre de 2016. El convenio seguirá vigente mientras no entre en vigor el siguiente.

*Artículo 5º.—VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO*

*Comisión:*

La Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo la compondrán 6 miembros: 3 representantes de la empresa y otros 3 de las organizaciones firmantes del convenio. Habrá un número igual de suplentes por cada parte. Estos miembros serán nombrados por cada una de las respectivas partes firmantes del convenio colectivo, y se procurará que las personas designadas formaran parte de la Comisión negociadora del presente convenio colectivo.

*Funciones de la Comisión paritaria*

Todas aquellas actividades que tiendan a mejorar la eficacia práctica del convenio y las establecidas en el texto, además de las que se especifican en los puntos siguientes:

- Interpretar el convenio, con el fin de resolver las consultas que a las partes les formule el Comité de empresa, la Dirección o cualquier trabajador/a.
- Vigilar la aplicación del convenio.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

- Mediar en los conflictos individuales o colectivos entre las partes cuando lo pida cualquiera de los/de las interesados/las en el conflicto en materias propias competencia de la Comisión paritaria.
- Arbitrar los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan previamente por escrito en materias propias competencia de la Comisión paritaria. El resultado del arbitraje será vinculante para ambas partes.
- Hacer interpretación preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional en los conflictos que se susciten en la interpretación y aplicación del convenio.

#### *Procedimiento de actuación*

- La Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo se reunirá cuándo alguno de los miembros de la comisión formule cualquier problema en el ámbito de las funciones que le son propias. La solicitud deberá presentarse por escrito a la unidad responsable de la gestión de recursos humanos, a cuál le remitirá copia aparte social de la Comisión paritaria.
- Desde el momento en que se le formule cualquier problema, la comisión tendrá que reunirse en el plazo máximo de 10 días hábiles. En estos casos, la otra parte no podrá rehusar su asistencia a la reunión.
- La empresa deberá realizar la convocatoria con una antelación mínima de tres días hábiles e incluirá la orden del día con los asuntos que se vayan a tratar. La parte social podrá proponer la inclusión en ella de nuevos asuntos con una antelación mínima de dos días hábiles.
- Los acuerdos de la Comisión paritaria se tomarán por unanimidad y para ser válidos tendrán que asistir a la reunión de la comisión un mínimo de 8 miembros, siempre con carácter paritario.
- De todas las actuaciones de la Comisión paritaria se redactará acta que firmarán los asistentes.

Las partes negociadoras, asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, y se someterán al mismo cuando reunida la Comisión Paritaria, ésta no alcance un acuerdo sobre las cuestiones que le sean planteadas por cualquiera de las partes firmantes de este convenio.

Durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán sus discrepancias a la decisión de la comisión paritaria.

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzase un acuerdo sobre algún extremo o todos ellos, las partes recurrirán al Servicio de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais a que se refiere el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, a cuyos artículos 15 a 23 sobre el procedimiento de conciliación y mediación se remite expresamente el presente convenio.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Ello no obstante, las partes, de mutuo acuerdo, podrán acudir directamente, para la resolución de sus discrepancias, al procedimiento de arbitraje regulado en los artículos 24 a 27 del citado Acuerdo.

#### *Artículo 6º.—REGIMEN DE TRABAJO*

Es facultad exclusiva de la Empresa cuanto se refiere a la organización práctica del trabajo en la misma. Por consiguiente, a la Empresa corresponde la distribución del personal, conforme a su categoría profesional y al cambio de sus labores, cuando por causas justificadas así lo aconseje el interés de la propia Empresa.

Igualmente será facultad de la Empresa modificar los horarios de todos y cada uno de los trabajadores por conveniencia del servicio, previo informe al Comité de Empresa. De existir disparidad de criterios se sometería a la aprobación de la jurisdicción competente.

La jornada de trabajo en la empresa es la señalada en el artículo 71 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, con el criterio semanal del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 7º.—CLASIFICACION DE PERSONAL*

Según la permanencia al servicio de la Empresa y función desempeñada, será clasificado el personal que preste su actividad en ella. Se clasificará en fijo y a tiempo parcial o celebrando contratos de duración determinada.

Personal fijo: es aquel que precisa de modo permanente para realizar trabajos de tal carácter.

Personal contratado a tiempo parcial o con contratos de duración determinada: son los definidos y a que se refieren los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las disposiciones vigentes de concordancia.

#### *Artículo 8º.—ORGANIZACION DE LA PRODUCCION*

Las partes que intervienen en este Convenio, Empresa y trabajadores, determinan de común acuerdo que la productividad, tanto de la mano de obra como la de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

#### *Artículo 9º.—RETRIBUCION DEL PERSONAL*

En la nómina de Noviembre 2.016 se abonará una gratificación extraordinaria (no consolidable) de SETECIENTOS EUROS (700,00.-€) brutos para todo el personal de la empresa, proporcionalmente a su jornada laboral. (serían 350 € por el año 2.015 y 350 € por el año 2.016)



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

*Artículo 10º.—PLUS DE NOCTURNIDAD*

Se reconoce la nocturnidad para aquellos trabajadores que de un modo continuo o periódico prorroguen su jornada más allá de las 22 h. de lunes a sábado de la siguiente manera:

El horario nocturno comienza de 22 h. a 6 h. de la mañana.

La primera hora de 22 h. a 23 h. no devengará percepción alguna, a partir de las 23.01 h. sí lo hará.

Quienes trabajen más de 1 hora y menos de 3 h., se devengará el 20% del salario ordinario día sobre las horas trabajadas.

Quienes trabajen más de 3 horas diarias en el mes habitualmente (11 días o más en el mes), verán incrementada su retribución en el 20% de su salario ordinario mensual. En este caso, dicho plus se percibirá en el periodo vacacional en la misma cantidad que la acreditada en el mes anterior al vacacional.

El cálculo del salario ordinario comprenderá los siguientes conceptos salariales si el trabajador los tuviese acreditados: salario base, antigüedad, nuevo convenio y convenios anteriores.

No se devengará nocturnidad para Redactores Jefe, Subdirectores y Director, así como para el personal de informática con categoría de Jefe De Sección o superior y para el personal de reparto, 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 trabajador por orden del director o en su caso redactor jefe o jefe de sección.

La nocturnidad se devengará solo en la paga extraordinaria de beneficios.

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

*Artículo 11º.—PERMISOS*

En el caso de parientes de primer grado, se concede un permiso por enfermedad grave o fallecimiento de cuatro días, ampliable a seis si se necesita hacer un desplazamiento fuera de la provincia.

En el supuesto de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se establece por un período de tres días, ampliable a cinco en el mismo supuesto anterior.

Con relación a los parientes de tercer grado, en caso de fallecimiento, se concede un día de permiso, ampliable a dos en caso de desplazamiento superior a 150 km.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Asimismo en caso de enfermidade grave u hospitalización, existirá a posibilidade de facer uso do permiso de forma continua o discontinua.

Asimismo, la ausencia prevista por causa de traslado de domicilio se establece en dos días.

El trabajador tiene derecho a dos días de “asuntos propios”, que deberá ser solicitado previamente.

#### *Artículo 12º.—VACACIONES*

Todo el personal sujeto a este Convenio, disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales ininterrumpidos, de acuerdo con el artículo 63 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y, precisamente, entre los meses de mayo a octubre, ambos incluidos. La Empresa incrementará este período de vacaciones en tantos días laborables (a disfrutar separadamente de los 30 reglamentarios) como fiestas abonables y no recuperables haya trabajado el trabajador.

Al personal de Administración se le garantiza el disfrute de 22 días laborables, dentro de su período vacacional.

La Empresa y los trabajadores convienen en que el período de disfrute de las vacaciones se acordará por secciones; en caso de no llegarse a un acuerdo entre los trabajadores, se acudirá a solicitar resolución de la jurisdicción competente. Igualmente el calendario de vacaciones de la Empresa deberá quedar fijado antes del 31 de marzo de cada año.

Asimismo se concede, una Bolsa en la fecha de comienzo de sus vacaciones reglamentarias, que será de 1.151,81 (mil ciento cincuenta y uno con ochenta y un) euros brutos para el personal a jornada completa.

#### *Artículo 13º.—PAGAS EXTRAORDINARIAS*

Se estará en lo dispuesto en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

La Empresa abonará a los trabajadores una paga extraordinaria, por importe de una mensualidad, cada diez años, a partir del momento en que cumplan veinte años de antigüedad en la Empresa, es decir cuando cumplan 20, 30, 40, etc. años de antigüedad.

#### *Artículo 14º.—PARTICIPACION EN BENEFICIOS*

Se abonarán según lo establecido en el artículo 65 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

*Artículo 15º.—COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE*

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, el personal percibirá una cantidad complementaria (consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que percibe en activo y las percepciones que le corresponden de la Seguridad Social).

Cuando un trabajador permanezca más de dos meses de baja, ésta será cubierta con un contrato de sustitución.

*Artículo 16º.—AYUDAS POR FALLECIMIENTO*

Por causa de fallecimiento del trabajador, cónyuge o hijos que convivan a sus expensas, la Empresa satisfará a sus herederos legales la cantidad equivalente a tres mensualidades netas, sirviendo de base para el cálculo de esta ayuda la última mensualidad pagada.

Cuando fallezca el trabajador, cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos, se condonará el total de la esquila publicada y de la de gracias, en el tamaño habitual de tres columnas. Estas dos esquelas serán también condonadas a los jubilados y sus cónyuges.

En los mismos casos la esquila del primer aniversario será gratuita. En el caso de familiares de segundo grado, se bonificará con el 50%.

*Artículo 17º.—JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y PENSION COMPLEMENTARIA DE JUBILACIÓN*

1.—La jubilación será voluntaria para el personal afectado por este Convenio siempre y cuando el trabajador reúna un período mínimo de cotización que le permita alcanzar el 80% de la base reguladora. Por cada jubilación anticipada, la Empresa se obliga a formalizar un contrato indefinido de cualquier categoría, en los seis meses precedentes o posteriores a la fecha de la jubilación.

2.—Reconocimiento: El personal que haya ingresado en la Empresa con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo para 1995, tendrá derecho al reconocimiento de una pensión complementaria y con cargo a la Empresa, si en el momento de obtener la pensión de jubilación anticipada voluntaria del Régimen de la Seguridad Social, tiene 64 años de edad y 20 años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

3.—Requerimiento de jubilación: El personal que pueda acceder de forma anticipada a su jubilación y tenga 64 años y 34 años de servicio, podrá ser requerido por la Dirección de la Empresa para que solicite la jubilación. Si el trabajador se negara a aceptar el requerimiento de jubilación que la Dirección de la Empresa le formule, perderá los beneficios de este complemento.

4.—Cuantía: La cuantía de la pensión complementaria de jubilación de cada trabajador que acredite este derecho, será igual al importe de la diferencia entre el resultado de aplicar el porcentaje de pensión que le corresponda, según años de servicio a la Empresa, al total de los percibos líquidos por todos los conceptos (excepto las horas extraordinarias y el complemento funcional dominical) y las prestaciones que por este concepto le sean reconocidas en la Seguridad



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Social, por aplicación de la Ley de Pensiones, de 31 de julio de 1985 y Real Decreto nº 1799/85, de 2 de octubre, que la desarrolla.

Los porcentajes de pensión, según los años de servicio, son los siguientes:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE
20	80,00%
21	81,42%
22	82,84%
23	84,26%
24	85,68%
25	87,10%
26	88,52%
27	89,94%
28	91,36%
29	92,78%
30	94,20%
31	95,62%
32	97,04%
33	98,46%
34	100,00%

No son aplicables, por tanto, los beneficios aquí establecidos para el personal que haya ingresado en la Empresa con posterioridad a la firma del Convenio Colectivo de 1995.

#### *Artículo 18º.—TRANSPORTE*

Durante la vigencia de este convenio, el importe que los trabajadores vienen percibiendo en concepto de transporte por día de asistencia al trabajo ascenderá a 2,50 euros por día.

#### *Artículo 19º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS*

Serán respetadas todas las condiciones establecidas que sean más beneficiosas para el trabajador.

#### *Artículo 20º.—COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD*

Las mejoras económicas que establece este convenio serán absorbidas y compensadas en cómputo anual por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente, con cualesquiera mejora de cualquier clase y género que fuera incluida, toda clase de primas, incentivos, pluses, gratificaciones, horas extraordinarias y percepciones análogas establecidas o que voluntariamente se hubieran pactado en este convenio colectivo, contrato individual de trabajo o costumbre.

Queda expresado, acordado y convenido, que las mejoras de toda índole que, en el futuro sean concedidas por disposición legal, serán solamente aplicables en el caso de que sean superiores a las contenidas en este convenio y sólo en lo que exceda; o sea, serán absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta el exceso.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Ambas partes convienen en que las normas de este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible.

Disposición Adicional Primera. El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de Faro de Vigo, así como en todos aquellos que se puedan crear en el futuro.

**Artículo 21º.—EL SALARIO BASE**

De las categorías profesionales establecidas en el Artículo 53 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, vigente, aprobado por Orden de 9 de diciembre de 1976 (rectificada), queda sustituido por los que se relacionan en las siguientes tablas correspondientes a los años 2015 y 2016

**CATEGORIAS 2015-2016**

<i>Técnicos</i>	<i>Mensual</i>
Técnico Titulado de Grado Superior	1.641,71
Técnico Titulado de Grado Medio	1.076,46
Técnico no titulado	970,87
Dibujante proyectista	921,18
Radiotelegrafista	979,15
Radiotelefonista	841,56
<i>Redacción</i>	<i>Mensual</i>
Subdirector	1.641,71
Redactor Jefe	1.474,42
Redactor Jefe de Sección	1.339,59
Redactor	1.165,51
Ayudante de Primera	1.061,98
Ayudante Preferente	962,60
Locutor	962,60
Ayudante	871,48
Discjockey	871,48
Diseño Gráfico-Jefe de Sección	1.339,59
Diseño Gráfico-Oficial Primera	1.165,51
Diseño Gráfico-Oficial Segunda	1.061,98
Imagen-Jefe de Sección	1.339,59
Imagen-Oficial Primera	920,08
Imagen-Oficial Segunda	893,92
Fotografía - Jefe de Sección	1.339,59
Fotógrafo	1.121,16
Ayudante de Fotógrafo	871,48
Documentación - Jefe de Sección	1.339,59
Documentalista	1.061,98
Documentación-Ayudante Preferente	975,10
Documentación-Ayudante	871,48



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

<i>Administración</i>	<i>Mensual</i>
Jefe de Sección	1.165,51
Jefe de Negociado	1.061,98
Oficial Primera	965,01
Oficial Segunda	893,92
Auxiliar	824,90
Aspirante (16-18 años)	824,90
Jefe de Equipo e Informática	1.165,51
Jefe de Máquinas	1.061,98
<i>Servicios Auxiliares</i>	<i>Mensual</i>
Telefonista	824,90
Encargado de Almacén	962,60
Almacenero	824,90
Cobrador-pagador	824,90
Agente de Ventas (Ag. Informativas)	824,90
Personal Subalterno	824,90
Conserje	824,90
Portero	824,90
Ordenanza	824,90
Ciclistas y motoristas	824,90
Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados	824,90
Pesador basculero	824,90
Mozo	824,90
Personal de limpieza	824,90
<b>OPERARIOS</b>	
<i>Oficios Propios</i>	<i>Diario</i>
Jefe de Taller (Regente)	39,17
Jefe de Sección	36,05
Jefe de Equipo	32,33
Corrector	31,41
Atendedor	27,98
<i>Composición, Reprod. e Impresión</i>	<i>Diario</i>
Oficial Primera	30,27
Oficial Segunda	27,98
Oficial Tercera	27,48
<i>Reparación y Montaje</i>	<i>Diario</i>
Oficial Primera	30,27
Oficial Segunda	27,98
Oficial Tercera	27,48
<i>Manipulado</i>	<i>Diario</i>
Oficial Primera	27,98
Oficial Segunda	27,98
Oficial Tercera	27,48
Embuchadores mayores de 18 años	27,48

Código seguro de verificación: FCU83IU04NJ214DZ



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Especialistas	27,48
<i>Oficios Auxiliares</i>	<i>Diario</i>
Oficial Primera	27,98
Oficial Segunda	27,48
Oficial Tercera	27,48
<i>Aprendizaje</i>	<i>Diario</i>
Aprendiz de tercer año (con 18 años)	27,48
Aprendiz de segundo año (con 18 años)	27,48
Aprendiz de primer año (con 18 años)	27,48
Peones	27,48
<i>Distribucion</i>	<i>Diario</i>
Jefe de ventas	27,98
Ayudante	27,48
Atador	27,48
Distribuidor	27,48
Vendedor a jornal	27,48
<i>Reparto</i>	<i>Diario</i>
Repartidor (dos horas)	9,16

Los Linotipistas, Teclistas, Perforistas Preferentes y Correctores, percibirán 0,18 más diarios sobre sus respectivas retribuciones de la Tabla de Salarios.

Los Periodistas percibirán además, una asignación mensual, denominada “Plus Artículo 48”, de 58,05 Euros.

El sueldo base de los Subdirectores, Redactores Jefes, Jefes de Sección y Redactores que presten servicios en Régimen de Libre Disposición, se incrementará en un 35%, como mínimo, del señalado en la Tabla.

#### *Artículo 22º.—REVISIÓN DE CATEGORÍAS*

Se regulará según lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, sobre movilidad funcional.

#### *Artículo 23º.—HORAS EXTRAORDINARIAS*

La Empresa y sus trabajadores, representados por el Comité que interviene en la negociación de este convenio, pactan:

A) Se entenderá por horas extraordinarias, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de prensa, esto es:

Las necesarias en las distintas secciones del periódico para lograr todos los días de publicación la composición, confección, reproducción, impresión, cierre y distribución de los ejemplares que componen la tirada, tanto en la ordinaria como en las ediciones especiales, números extraordinarios y suplementos



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Las necesarias por ausencias imprevistas de enfermedad o accidente de trabajo.

Las necesarias por cambios de turno, implantación tecnológica, adiestramiento, perfeccionamiento de los trabajadores y adaptación a las nuevas técnicas de trabajo en prensa.

Las necesarias para trabajos extraordinarios de reparación, montaje y limpieza de maquinaria de nueva adquisición.

Y, cualesquiera otras de naturaleza análoga, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

B) Las representaciones empresariales y del comité aceptan el contenido y se comprometen a la observación del artículo 35 del E.T.

#### *Artículo 24º.—DISFRUTE DEL EJEMPLAR GRATUITO*

Los trabajadores seguirán disfrutando del ejemplar gratuito después de su jubilación y, en caso de fallecimiento del trabajador, lo disfrutará el cónyuge sobreviviente.

#### *Artículo 25º.—SEGURO COLECTIVO DE VIDA*

Los trabajadores de “Faro de Vigo, S. A.”, mientras permanezcan en la plantilla de la empresa, en situación activa, quedarán acogidos a un seguro colectivo de vida que cubrirá el riesgo de muerte por causas naturales o de accidente y de invalidez, por importe de 18.000 (dieciocho mil) euros.

#### *Artículo 26º.—COMPLEMENTO FUNCIONAL DOMINICAL*

Las cantidades cobradas por este concepto, no sufrirán ningún tipo de incremento en los años 2015 y 2016

#### *Artículo 27º.—NÓMINAS*

Los trabajadores de “Faro de Vigo, Sociedad Anónima” ratifican su conformidad al formato de nómina que actualmente se está utilizando.

#### *Artículo 28º.—VESTUARIO Y UTENSILIOS PERSONAL DE REPARTO*

- Una vez al año, el personal de reparto, percibirá:
- Dos mandilones o pantalones
- Un carro de cuatro ruedas, previa solicitud a la Empresa de un vale de compra de un establecimiento comercial por el valor del mismo, según la última factura de compra de carros.
- Calzado: En verano e invierno, previa presentación de factura.
- Chubasquero: uno cada cuatro años.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

*Artículo 29º.—COMPLEMENTO Y COMISIÓN DE COBRO PARA EL PERSONAL DE REPARTO*

El porcentaje de comisión de cobro se mantiene en un 8%, el cual se incluirá en nómina.

Dicho personal tendrá un Complemento de Distribución de 382,56 (trescientos ochenta y dos con cincuenta y seis) euros brutos por persona, a abonar en el mes de septiembre.

*Artículo 30º.—AYUDA PARA EL CUIDADO DE LA VISIÓN*

Una sola vez al año y previa presentación de la factura emitida por la óptica, se abonará el 50% del coste de cristales o lentillas y hasta un importe máximo de 150 (ciento cincuenta) euros por persona, ampliando la ayuda también a operaciones oftalmológicas.

*Artículo 31º.—AYUDA POR HIJO*

*Ayuda por nacimiento de hijo:*

Para los trabajadores que tengan un hijo, se establece una ayuda de 316,85 (trescientos dieciséis con ochenta y cinco) euros en el momento en que se produzca el nacimiento.

Esta ayuda se establece por hijo, no pudiendo ser beneficiarios los dos progenitores.

*Ayuda por hijo:*

Para los trabajadores con hijos desde uno y hasta los tres (3) años, se establece una ayuda de 158,44 (ciento cincuenta y ocho con cuarenta y cuatro) euros, que se abonará en el mes de septiembre.

Para los trabajadores con hijos en edad escolar (de 3 a 17); es decir, desde su ingreso en Educación Infantil y hasta 2º de Bachillerato, se establece una ayuda 158,44 (ciento cincuenta y ocho con cuarenta y cuatro) euros, que se abonará en el mes de septiembre, previa aportación del certificado del Colegio correspondiente.

*Artículo 32º.—DESCANSOS*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos fijados en el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno central, las comunidades autónomas y los ayuntamientos. Para el personal adscrito a la Redacción, en compensación por trabajar los festivos, la norma de descanso será la siguiente:

Diecisiete días de descanso correspondientes a la disponibilidad para trabajar los festivos que hay a lo largo del año, acumulables para todo el personal de Redacción. Dichos descansos se tomarán cuatrimestralmente y en turnos de 3, 5 ó 6 días, no acumulables al período vacacional, siempre que las condiciones de trabajo lo permitan y con la autorización y consentimiento del director o, en su caso, del subdirector correspondiente. A su vez, será verificado por la Administración.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Tanto el personal de Redacción como el de Administración, tienen derecho a un descanso semanal de dos días.

*Artículo 33º.—COMPLEMENTO REDACCIONAL*

En el mes de abril los redactores, auxiliares y personal de Diseño Gráfico de la Sección de Redacción tendrán una percepción de 384,62 (trescientos ochenta y cuatro con sesenta y dos) euros brutos. Este complemento se verá incrementado en 100 € a partir de abril 2.017.

En el mes de septiembre, los mismos trabajadores (redactores, auxiliares y personal de Diseño Gráfico de la Sección de Redacción) 551,23 (quinientos cincuenta y uno con veintitrés) euros brutos.

Los complementos serán proporcionales a la jornada de cada trabajador.

*Artículo 34º.—COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD*

En el mes de abril personal de Administración, Imagen, Técnicos y Transporte, tendrán una percepción de 751,84 (setecientos cincuenta y uno con ochenta y cuatro) euros brutos. Este complemento se verá incrementado en 100 € a partir de abril 2.017.

Dichos complementos serán proporcionales a la jornada de cada trabajador.

*Artículo 35º.—ABONO KILOMETRAJE*

El pago de gastos por kilometraje se abonará a razón de 0,25 (veinticinco) céntimos el kilómetro.

*Artículo 36º.—PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR*

a) Lactancia: los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia de su trabajo; que deberá disfrutarse al inicio o al final de la jornada laboral.

b) Maternidad y paternidad: los trabajadores/as en baja por maternidad o paternidad podrán juntar dicho período con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

c) Los trabajadores que tengan a su cuidado un hijo menor de doce años, podrán acordar con la Empresa la adaptación horaria de su jornada laboral para prestar la atención que requiera el menor a su cargo, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita en cada sección o departamento. En caso de que los dos progenitores sean empleados de Faro de Vigo o cualquier otra empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a solicitar la adaptación horaria.

d) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviese a su cuidado algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

e) Nacimientos prematuros: En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse el trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario. Este permiso deberá disfrutarse bien al inicio o al final de la jornada laboral.

f) Cuidados a discapacitados: Los trabajadores que tengan a su cargo un familiar de primer grado de consanguinidad, con una discapacidad grave o muy grave, con un porcentaje superior al 60% y que precise del cuidado directo por parte del trabajador, podrán acordar con la Empresa la adaptación horaria de su jornada laboral para prestar la atención que requiera la persona discapacitada a su cargo.

El trabajador deberá acreditar documentalmente la discapacidad del familiar y el grado de la misma o mientras no posea dicha documentación, podrá aportar temporalmente la documentación pertinente que justifique la solicitud.

g) Asistencia médica. Los trabajadores que acrediten la necesidad de asistencia médica especializada dentro de su jornada laboral para hijos menores de 16 años o discapacitados, padres con discapacidad acreditada superior al 33%, y pareja de hecho o cónyuge, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, comunicándolo previamente a su superior inmediato, durante el tiempo necesario debiendo justificar la hora de finalización de dicha asistencia médica. En el caso de que haya varios empleados de una misma unidad familiar solo uno de ellos tendrá derecho a solicitar el permiso.

#### *Artículo 37º.—SALUD LABORAL*

La Empresa se compromete a erradicar todo tipo de acciones que den lugar a situaciones de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas, de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso moral: El factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc...) que atente, por repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su



Martes, 17 de outubro de 2017  
Núm. 199

empleo o degradando el ambiente de trabajo. La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos (sexual o moral) podrá acogerse al protocolo específico que se establezca al efecto.

*Artículo 38º.—DERECHOS DE LOS CÓNYUGES*

Todos los derechos reconocidos en este convenio a los cónyuges por matrimonio civil, se igualarán a los cónyuges que demuestren que son pareja de hecho.

*Artículo 39º.—LICENCIAS NO RETRIBUIDAS*

1º) Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de seis meses, los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de un año.

2º) La Empresa procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de estas afecte al proceso productivo.

3º) Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, al menos, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

4º) Se podrá solicitar esta licencia en el supuesto de adopciones internacionales

*ARTÍCULO 40º.—COMPENSACIÓN POR TRASLADO*

El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación económica de 1.000,00 (mil) € por los gastos de traslado. Se entenderá por traslado, un nuevo destino que suponga un cambio de domicilio a otro municipio distinto del habitual y que habrá de justificarse debidamente.

*ARTÍCULO 41º.—PROMOCIONES DE FARO DE VIGO*

Se ofrece a los trabajadores de Faro de Vigo la adquisición de las promociones de venta directa a precio de suscriptor, una vez que haya terminado la distribución a los suscriptores. Las promociones gratuitas les serán entregadas sin coste a cada trabajador que las solicite, limitándose a una por empleado y siempre que no esté pactada la devolución con el proveedor.

*Artículo 42º.—UNIDADES DE NEGOCIACION*

La representación de las partes que han negociado, aprueban y suscriben el texto de este convenio, está constituida de la siguiente forma:

*Por la parte económica:*

Don Pedro Nuno Días Da Costa



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

*Por la parte social:*

Doña Ana Rodríguez Piñeiro.  
Don Jaime Conde Guillade  
Don Julio Bernardo González.  
Don Elías Regueira García  
Don Darío Estévez Méndez  
Doña Mar Marcos Núñez.  
Don Víctor Rodríguez Díaz.  
Don José Manuel Carneiro Quintas  
Don Bruno Rodriguez Castro

*Artículo 43º.—CLAUSULA FINAL*

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

Vigo, a 29 de Junio de 2017.

P O R L A E M P R E S A

Pedro Días Da Costa  
Gerente

P O R E L C O M I T E

Elías Regueira García	Víctor Rodríguez Díaz.
Ana Rodríguez Piñeiro.	Darío Estévez Méndez
Jaime Conde Guillade.	Julio Bernardo González.
Mar Marcos Núñez.	Paula Pérez Álvarez
Jose A. Lores Rivera	

*A N E X O :*

Miembros que formaron parte del Comité de Empresa en los años 2015 y 2016.

Elías Regueira García	Víctor Rodríguez Díaz.
Ana Rodríguez Piñeiro.	Darío Estévez Méndez
Jaime Conde Guillade.	Julio Bernardo González.
Mar Marcos Núñez.	José M. Carneiro Quintas
Bruno Rodríguez Castro	

