

Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA EMPRESA FARO DE VIGO S.A , PARA O PERÍODO 2023 A 2025

Convenio o Acordo: FARO DE VIGO S.A

Expediente: 36/01/0272/2024

Data:21/10/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36000642011983.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa FARO DE VIGO S.A, para o período 2023 a 2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros que conforman o comité de empresa elixido/a, e que pertence á candidatura da organización sindical CCOO, e que foi asinado en data 24 de setembro do 2024.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Vigo en data 18 de outubro do 2024.

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 Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 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,

Este Departamento Territorial,

ACORDA:



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición 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.

O director territorial

*TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE "FARO DE VIGO, S. A. U." Y SUS TRABAJADORES/AS
PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025*

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

El presente Convenio Colectivo resulta de aplicación a la Empresa "Faro de Vigo, S.A.U.", cuya actividad principal consiste en la edición de periódicos (CNAE 93 22120) y se concierta, de una parte, por la Empresa "Faro de Vigo, S.A.U." y, por la otra parte, el Comité de Empresa de "Faro de Vigo, S.A.U.", en representación de las personas trabajadoras.

El ámbito de aplicación del presente convenio es el de la empresa y por ello afecta a todo el personal adscrito a los centros y lugares de trabajo de titularidad de la empresa "Faro de Vigo, S.A.U." en la provincia de Pontevedra.

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL

El convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras que presten 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. Las personas trabajadoras de cualquier categoría que en lo sucesivo entren a prestar servicios en la empresa, mediante relación laboral, quedarán sometidas a este convenio.

Artículo 3º.- VIGENCIA Y DURACIÓN

Las normas de este convenio serán aplicables desde el primero de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente convenio se denunciará automáticamente a 31 de diciembre de 2025. El convenio seguirá vigente mientras no entre en vigor el siguiente.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

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/as 3 de las organizaciones firmantes del convenio. Habrá un número igual de suplentes por cada parte. Se nombrarán sus integrantes 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 persona trabajadora.
- Vigilar la aplicación del convenio.
- Mediar en los conflictos individuales o colectivos entre las partes cuando lo pida cualquiera de los/as interesados/as 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 cuando algún integrante 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, la cual remitirá copia a la parte 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 el 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 6 integrantes, siempre con carácter paritario.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

- De todas las actuaciones de la comisión paritaria se redactará acta que firmarán los/as 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, esta 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.

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.- RÉGIMEN 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 el 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.- CLASIFICACIÓN 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 es el definido y al que se refieren los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las disposiciones vigentes de concordancia.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

Artículo 8º.- ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Las partes que intervienen en este convenio, empresa y personas trabajadoras, 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.- COMPLEMENTO CONVENIO 17/18

En el pago correspondiente al año 2023 y siguientes, dicho complemento de 1032,07.-€ se abonará prorrateado en 12 pagas mensuales, en función de la jornada realizada por cada persona trabajadora durante el mes anterior a cada pago, comprometiéndose la empresa a que este incremento salarial pasará a formar parte del salario de todas las personas trabajadoras de Faro de Vigo, incluso de las nuevas incorporaciones, a partir de la firma del convenio. Será un concepto que se verá incrementado cuando exista subida salarial ligada al IPC.

Los importes para los años 2023, 2024 y 2025 serán 1.032,07 €, 1.065,61 €, 1.100,24 € respectivamente.

Artículo 10º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se reconoce la nocturnidad para aquellas personas trabajadoras 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.

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 la persona trabajadora los tuviese acreditados: salario base, antigüedad, nuevo convenio y convenios anteriores.

No se devengará nocturnidad para Redactores/as Jefe/as, Subdirectores/as y Director/a, así como para la plantilla de informática con categoría de Jefe/a 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 persona trabajadora por orden del Director/a o en su caso Redactor/a Jefe o Jefe/a de Sección.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

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 RETRIBUIDOS

a) Fallecimientos

En el caso de parientes de primer grado, se concede un permiso por fallecimiento de cuatro días, ampliable a seis si se necesita hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde se ubica el centro de trabajo.

En el supuesto de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad se establece 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.

b) Enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se aportará un justificante médico público o privado en un plazo razonable.

Asimismo, en caso de enfermedad grave u hospitalización existirá la posibilidad de hacer uso del permiso de forma continua o discontinua.

c) Causas de Fuerza Mayor

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

d) Cambio de domicilio

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

e) Asuntos Propios

La persona trabajadora tiene derecho a dos días de “asuntos propios”, que deberán ser solicitados previamente.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

Artículo 12º.- VACACIONES

Todas las personas trabajadoras sujetas a este convenio, disfrutarán 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.

A las personas trabajadoras de la sección de Administración se le garantiza el disfrute de 22 días laborables dentro de su período vacacional.

La empresa y las personas trabajadoras convienen en que el período de disfrute de las vacaciones se acordará por secciones; en caso de no llegarse a un acuerdo entre las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

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

Artículo 15º.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las personas trabajadoras percibirán 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 una persona trabajadora permanezca más de dos meses de baja será cubierta con un contrato de sustitución.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

Artículo 16º.- AYUDAS POR FALLECIMIENTO

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

Cuando fallezca la persona trabajadora, cónyuge, hijos/as, hijos/as políticos/as, padres/madres o padres/madres políticos/as, 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/as 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 PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE JUBILACIÓN

1. La jubilación será voluntaria para las personas trabajadoras afectadas por este convenio siempre y cuando la persona trabajadora 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: las personas trabajadoras que hayan ingresado en la Empresa con anterioridad a la firma del convenio colectivo para 1995 tendrán 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 tienen 64 años de edad y 20 años, como mínimo, de servicio en la empresa.
3. Requerimiento de jubilación: las personas trabajadoras que puedan acceder de forma anticipada a su jubilación, y tengan 64 años y 34 años de servicio, podrán ser requeridos por la Dirección de la Empresa para que solicite la jubilación. Si la persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 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:



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

| 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 las personas trabajadoras que hayan 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 las personas trabajadoras vienen percibiendo en concepto de transporte por día de asistencia al trabajo ascenderá a 2,57 euros por día para el año 2023 y para los años 2024 y 2025 ascenderá a 2,66 euros y 2,74 euros respectivamente.

Artículo 19º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas todas las condiciones establecidas que sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.

Artículo 20º.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN 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.

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



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

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 2023, 2024 y 2025.

| CATEGORIAS | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------|----------|----------|
| Técnicos | Mensual | | |
| Técnico/a Titulado/a de Grado Superior | 1.802,62 | 1.861,21 | 1.921,70 |
| Técnico/a Titulado/a de Grado Medio | 1.181,97 | 1.220,38 | 1.260,05 |
| Técnico/a no titulado/a | 1.066,03 | 1.100,68 | 1.136,45 |
| Web Master | 1.181,97 | 1.220,38 | 1.260,05 |
| Jefe/a de Equipo e Informática | 1.279,75 | 1.321,34 | 1.364,28 |
| Redacción | Mensual | | |
| Subdirector/a | 1.802,62 | 1.861,21 | 1.921,70 |
| Redactor/a Jefe/a | 1.618,94 | 1.671,55 | 1.725,88 |
| Redactor/a Jefe/a de Sección | 1.470,89 | 1.518,69 | 1.568,05 |
| Redactor/a | 1.279,75 | 1.321,34 | 1.364,28 |
| Comunity Manager | 1.231,06 | 1.271,06 | 1.312,37 |
| Ayudante de Primera | 1.166,07 | 1.203,97 | 1.243,10 |
| Ayudante Preferente | 1.056,95 | 1.091,30 | 1.126,77 |
| Diseño Gráfico – Jefe/a de Sección | 1.470,89 | 1.518,69 | 1.568,05 |
| Diseño Gráfico - Oficial Primera | 1.279,75 | 1.321,34 | 1.364,28 |
| Diseño Gráfico - Oficial Segunda | 1.166,07 | 1.203,97 | 1.243,10 |
| Imagen – Jefe/a de Sección | 1.470,89 | 1.518,69 | 1.568,05 |
| Imagen - Oficial Primera | 1.010,27 | 1.043,10 | 1.077,00 |
| Imagen - Oficial Segunda | 981,53 | 1.013,43 | 1.046,37 |
| Fotografía – Jefe/a de Sección | 1.470,89 | 1.518,69 | 1.568,05 |
| Fotógrafo/a | 1.279,75 | 1.321,34 | 1.364,28 |
| Ayudante de Fotógrafo/a | 956,90 | 988,00 | 1.020,11 |
| Documentación – Jefe/a de Sección | 1.470,89 | 1.518,69 | 1.568,05 |
| Documentalista | 1.166,07 | 1.203,97 | 1.243,10 |
| Documentación-Ayudante Preferente | 1.070,67 | 1.105,47 | 1.141,40 |
| Documentación-Ayudante | 956,90 | 988,00 | 1.020,11 |
| Administración | Mensual | | |
| Jefe/a de Sección | 1.279,75 | 1.321,34 | 1.364,28 |
| Jefe/a de Negociado | 1.166,07 | 1.203,97 | 1.243,10 |
| Oficial Primera | 1.059,60 | 1.094,04 | 1.129,59 |
| Oficial Segunda | 981,53 | 1.013,43 | 1.046,37 |
| Auxiliar | 905,75 | 935,19 | 965,58 |
| Servicios Auxiliares | Mensual | | |
| Telefonista | 905,75 | 935,19 | 965,58 |
| Encargado/a de Almacén | 1.056,95 | 1.091,30 | 1.126,77 |
| Almacenero/a | 905,75 | 935,19 | 965,58 |
| Cobrador/a-pagador/a | 905,75 | 935,19 | 965,58 |
| Agente de Ventas (Ag. Informativas) | 905,75 | 935,19 | 965,58 |
| Operarios | | | |
| Oficios Auxiliares | Diario | | |

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:U5D4Q4A8BKEH15I



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

| CATEGORIAS | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------|-------|-------|-------|
| Oficial Primera | 30,72 | 31,72 | 32,75 |
| Oficial Segunda | 30,18 | 31,16 | 32,17 |
| Oficial Tercera | 30,18 | 31,16 | 32,17 |

Los/as redactores/as percibirán además una asignación mensual denominada "Plus Artículo 48" de 59, 84 euros para el año 2.023, 61,79 euros para el año 2.024 y 63,80 euros para el año 2.025.

El sueldo base de los Subdirectores/as, Redactores/as Jefes/as, Jefes/as de Sección y Redactores/as 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/as, representados/as 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.
 - 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..

Las horas extraordinarias podrán compensarse en descanso o abonarse. Si no pudiesen ser compensadas con descanso (en idéntica proporción a las horas extra realizadas) en el plazo



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

de 2 meses desde el mes en el que se generaron se abonarán en todo caso con un incremento del 1,25%.

Artículo 24º.- DISFRUTE DEL EJEMPLAR GRATUITO

Las personas trabajadoras seguirán disfrutando del ejemplar gratuito después de su jubilación y, en caso de fallecimiento del trabajador/a, lo disfrutará el/la cónyuge sobreviviente.

Artículo 25º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Las personas trabajadoras de "Faro de Vigo, S. A.U.", 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.

Artículo 27º.- NÓMINAS

Las personas trabajadoras de "Faro de Vigo, S.A.U." ratifican su conformidad al formato de nómina que actualmente se está utilizando.

Artículo 28º.- VESTUARIO Y UTENSILIOS PERSONAL DE REPARTO

Una vez al año, la plantilla 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.

Artículo 29º.- COMPLEMENTO Y COMISIÓN DE COBRO PARA LA PLANTILLA 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.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

Artículo 30º.- AYUDA PARA EL CUIDADO DE LA VISIÓN

Una sola vez en el curso de un año natural 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 170 (ciento setenta) euros por persona, ampliando la ayuda también a operaciones oftalmológicas.

Artículo 31º.- AYUDA POR HIJO/A

Ayuda por nacimiento de hijo/a:

Para las personas trabajadoras que tengan un/una hijo/a 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/a, no pudiendo ser beneficiarios los/as dos progenitores/as.

Ayuda por hijo/a:

Para las personas trabajadoras con hijos/as 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 las personas trabajadoras con hijos/as 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.

Ayudas para hijos/as con diversidad funcional superior al 33%. La empresa concederá una ayuda a los/as trabajadores/as que tengan hijos/as con diversidad funcional de 600 euros al año.

Artículo 32º.- DESCANSOS

Las personas trabajadoras afectadas 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 la plantilla adscrita 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 toda la plantilla 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 superior correspondiente, bien sea Director/a, Subdirector/a, Redactor/a Jefe/a, Jefe/a de Sección. A su vez, será verificado por Administración.

Tanto la plantilla de Redacción como la plantilla de Administración, tienen derecho a un descanso semanal de dos días.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

Compensación con días de descanso a las personas trabajadoras de Redacción que trabajen los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y Viernes Santo. Un día de descanso por cada una de estas jornadas trabajadas.

a) Flexibilidad Horaria:

Para las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de Administración: la hora de entrada por la mañana será flexible entre las 8:00 y las 9:00 de la mañana a la elección de la persona trabajadora según sus necesidades.

Para los trabajadores del departamento Comercial: la hora de entrada por la mañana será flexible entre las 8:30 y las 9:30 de la mañana a la elección del/la trabajador/a según sus necesidades.

Horario Flexible para el almuerzo mínimo de 30 a 120 minutos como máximo para los departamentos de Administración y Comercial, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

b) Jornada intensiva en verano:

Se establece una jornada intensiva de mañana para el departamento de administración durante los meses de julio y agosto. Este apartado se aplicará desde el 01 de julio de 2024.

Artículo 33º.- COMPLEMENTO REDACCIONAL.

En el mes de abril los redactores/as, auxiliares y las personas trabajadoras de diseño gráfico, fotografía y documentalistas de la Sección de Redacción tendrán una percepción de 499,64 euros brutos para el año 2.023, 515,88 euros y 532,64 euros para los años 2.024 y 2.025 respectivamente.

En el mes de septiembre, las mismas personas trabajadoras (redactores/as, auxiliares y diseño gráfico, fotografía y documentalistas de la Sección de Redacción) percibirán 568,31 euros brutos para el año 2.023, 586,78 euros y 605,85 euros para los años 2.024 y 2.025 respectivamente.

Los complementos serán proporcionales a la jornada de cada persona trabajadora.

Artículo 34º.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

En el mes de abril las personas trabajadoras de Administración, Imagen, Técnicos y Transporte, tendrán una percepción de 878,24 euros brutos para el año 2.023, 906,79 euros y 936,26 euros para los años 2.024 y 2.025 respectivamente.

Dichos complementos serán proporcionales a la jornada de cada persona trabajadora.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

Artículo 35º.- ABONO KILOMETRAJE

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera del lugar de trabajo habitual y para ello fuera necesaria la utilización de su propio vehículo se abonarán 0,29 euros por kilómetro recorrido a partir de la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 36º.- PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

- a) Lactancia: los/as 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/as 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) Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado un hijo/a 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/as dos progenitores/as sean empleados/as de Faro de Vigo, 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 Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún/a menor de doce años o minusválido/a físico/a, psíquico/a 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/as prematuros/as, 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: Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, podrán acordar con la empresa la adaptación horaria de su jornada laboral para prestar la atención que requiera la persona discapacitada a su cargo.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

La persona trabajadora deberá acreditar documentalmente la discapacidad del familiar y el grado de la misma. Mientras no posea dicha documentación podrá aportar temporalmente la documentación pertinente que justifique la solicitud.

- g) Asistencia médica: Las personas trabajadoras que acrediten la necesidad de asistencia médica especializada dentro de su jornada laboral para hijos/as convivientes, padres/madres 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/as empleados/as de una misma unidad familiar solo uno/a de ellos/as 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 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, las personas trabajadoras que lleven al servicio de la empresa más de un año.

2º) La empresa procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se le 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.



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

ARTÍCULO 40º.- COMPENSACIÓN POR TRASLADO

Las personas trabajadoras trasladadas 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora que las solicite, limitándose a una por empleado/a y siempre que no esté pactada la devolución con el proveedor.

ARTÍCULO 42º.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Cada central sindical del comité de empresa podrá acumular las horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes. La acumulación de esta bolsa de horas deberá ser comunicada a la empresa con un mínimo de antelación de un mes no siendo acumulables las horas no disfrutadas en el mes siguiente y en los sucesivos. Del mismo modo, si se liberase a uno o más miembros del comité, dicha decisión deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Se establece que el uso individual del crédito horario de cada miembro del comité deberá ser comunicado a la empresa con una antelación mínima de dos días, salvo circunstancias de extrema urgencia.

Artículo 43º.- UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

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
- Doña Isabel Núñez Prego

Por la parte social:

- Doña Ana Rodríguez Piñeiro
- Doña M^a Mar Marcos Núñez
- Doña Patricia Pedrido Davila
- Doña Alicia Cantó Pastor
- Don Jaime Conde Guillade



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

- Don Julio Bernardo González
- Don Elías Regueira García
- Don José Antonio Lores Rivera
- Don Alberto Leyenda Sanromán

Artículo 44º.- 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

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La empresa está negociando un Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además del cumplimiento del mandato legal establecido por dicha Ley, las partes firmantes entienden que es preciso manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad. Principio básico asumido por las partes en el ámbito de las relaciones laborales y de la responsabilidad social de la empresa.

Dentro del mencionado Plan de Igualdad, como desarrollo y estudio en la empresa, se contemplarán y desarrollarán una serie de objetivos en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.
- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual por medio de un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzca este tipo de situaciones.

Artículo 45º.- TRABAJO A DISTANCIA

La empresa valorará las circunstancias de aquellas personas que soliciten un régimen de trabajo a distancia de hasta un día a la semana. Se concederá en aquellos casos en que sea consensuado y autorizado por la dirección o por la gerencia. Su denegación se fundamentará



Mércores, 30 de outubro de 2024

Núm. 212

por escrito. Además, se valorarán aquellas situaciones en las que, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, sea necesario establecer un régimen de trabajo a distancia. La empresa podrá plantear una propuesta alternativa a la petición de la persona trabajadora. La denegación o la propuesta alternativa se motivará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se respetarán aquellas situaciones de teletrabajo híbrido existentes. Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el número de peticiones, concesiones y denegaciones desagregadas por sexo.

Artículo 46º.- CLÁUSULA FINAL

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El incremento salarial será el siguiente:

2023: 3,10% para todas las personas trabajadoras.

2024 y 2025: 3,25% en cada anualidad para las personas trabajadoras con salario superior a 30.000 euros y 3,25%+1% para aquellas con salario de hasta 30.000 euros. Se creará un concepto retributivo específico para aplicar este 1%.

Este incremento se aplicará al salario base, antigüedad y 7 de los complementos salariales recogidos en el convenio colectivo en la actualidad, excluyendo el complemento dominical y la gratificación vacacional.

Se establece una revisión salarial para los años 2024 y 2025 del IPC real con un máximo del 5%.

Vigo, a 24 de Septiembre de 2024.

POR LA EMPRESA

Pedro Días Da Costa, Gerente

Isabel Núñez Prego, Responsable RR.HH

POR EL COMITÉ

Ana Rodríguez Piñeiro, CC.OO.

M^a Mar Marcos Núñez, CC.OO.

Patricia Pedrido Davila, CC.OO.

Alicia Cantó Pastor, CC.OO.

Jaime Conde Guillade, CC.OO.

Julio Bernardo González, CC.OO.

Elías Regueira García, CC.OO.

José Antonio Lores Rivera, CC.OO.

Alberto Leyenda Sanromán, CC.OO.

