



## Convenio Colectivo Editoriales de Galicia

---

<b>ÁREA</b>	Galicia	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	82000425011996	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2008/11/24
<b>VIGENCIA</b>	2008/01/01 — 2011/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CUATRO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	DOG 228		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-editoriales-de-galicia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-editoriales-de-galicia/</a>		

### Resumen

---

Convenio Colectivo Editoriales. Última actualización a: 24-11-2008 Vigencia de: 01-01-2008 a 31-12-2011. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOG 228.

### Convenio

---

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOG Nº 228 - Lunes, 24 de noviembre de 2008)

Resolución de 9 de octubre de 2008, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo gallego de editoriales.

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito autonómico de editoriales (código de convenio nº 8200425), que se suscribió con fecha de 30 de septiembre de 2008, entre la representación de la Asociación de Editores y la Confederación Intersindical Gallega, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del 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 en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, la Dirección General de Relaciones Laborales ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 9 de octubre de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez

Directora general de Relaciones Laborales

# **ANEXO.- CONVENIO COLECTIVO GALLEGO DE EDITORIALES**

## **CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN**

---

### **Artículo 1º.-Ámbito territorial.**

Este convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

### **Artículo 2º.-Ámbito funcional.**

Dentro del ámbito enunciado en el artículo 1º, la aplicación del convenio será obligatoria para todas las empresas editoriales y para los trabajadores de estas.

Se entiende por empresas editoriales las que se dediquen, con o sin talleres gráficos, a la edición de libros, folletos, fascículos, cómics y revistas (periódicas o no) que no estén expresamente incluidas de acuerdo con la legislación vigente en el ámbito de empresas de prensa.

### **Artículo 3º.-Ámbito personal.**

El convenio incluye a todo el personal empleado en las empresas mencionadas en el artículo anterior.

Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal de este convenio:

- a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, característicos de los cargos de administrador general, consejeros, directores generales, directores gerentes, apoderados y otros análogos.
- b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil.
- c) Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil y los representantes sometidos a relación laboral especial.

Se incluyen expresamente en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo todos los trabajadores/ as que presten sus servicios en las máquinas de las empresas o unidades productivas citadas en el artículo anterior.

### **Artículo 4º.-Adhesión al convenio.**

Pueden adherirse a la totalidad de este convenio todas las empresas y sus trabajadores/as que, por alguna razón, estuviesen regidas por otro convenio de diferente ámbito funcional, siempre que su actividad sea igual o afín (distribución) a la comprendida en el artículo 2º de este convenio.

### **Artículo 5º.-Ámbito temporal.**

Este convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2008.

La duración de este convenio se fija en cuatro años, contados a partir del día 1 de enero de 2008, entendiéndose prorrogado de año en año, hasta que entre en vigor el nuevo convenio.

Ambas partes consideran automáticamente denunciado este convenio al final de su vigencia, el 31 de diciembre

de 2011.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del convenio vigente.

La representación sindical o empresarial que pretenda negociar un nuevo convenio, que sustituya al vigente, deberá comunicar por escrito su propuesta del punto o puntos que haya que negociar, expresando:

- a) Plazo de duración del nuevo convenio.
- b) Materias concretas que se vayan a negociar.
- c) Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica.
- d) Ámbito personal y funcional, en su caso, del convenio que se pretenda negociar.
- e) Proyecto de composición de la comisión negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- f) Documentación acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un convenio exigida por el artículo 87.2º, 3º y 4º del Estatuto de los trabajadores.
- g) Si se estima conveniente, o no, que las negociaciones tengan un presidente y, en su caso, propuesta, en terna, de la persona indicada para la función.

## **CAPÍTULO II COMPENSACIÓN, GARANTÍAS Y ABSORCIÓN**

---

### **Artículo 6º.-Globalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

### **Artículo 7º.-Compensación.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigiesen, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o complementos variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos) imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o por cualquier otra causa.

### **Artículo 8º.-Exclusiones.**

Se considerarán excluidos de la compensación global, establecida en el artículo 7º, los siguientes conceptos:

- a) La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.
- b) La jornada inferior en su duración a la establecida por la ley.

### **Artículo 9º.-Absorciones.**

Únicamente tendrán eficacia práctica las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en

todos o algunos conceptos retributivos, si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

## **Artículo 10º.-Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan al convenio. Serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

## **CAPÍTULO III COMISIÓN MIXTA**

---

### **Artículo 11º.-Constitución.**

Desde la firma de este convenio, queda legalmente constituida la comisión mixta paritaria, formada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio, que estará formada por:

Tres vocales, como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir acompañadas por asesores, en un número máximo de dos por cada uno de ellos y, para cada reunión, elegirán de entre sus miembros un moderador.

Dos secretarios, uno por cada parte, que tomarán nota del tratado y levantarán acta, conjuntamente, al menos, de los acuerdos adoptados.

### **Artículo 12º.-Funciones.**

Las funciones de la comisión mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Actualización de las normas del convenio.
- c) Control y vigilancia de lo establecido sobre horas extraordinarias.
- d) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la aplicación de los valores salariales del convenio.
- e) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas de acción positiva.
- f) Todas aquellas cuestiones referentes al sector editorial que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.

### **Artículo 13º.-Funcionamiento.**

1. La comisión mixta se reunirá:

- a) Una vez por trimestre, con carácter ordinario.
- b) Cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria).

Las convocatorias de la comisión mixta serán realizadas por sus secretarios. La convocatoria será realizada por

escrito, en ella constará el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como la orden del día. Se enviarán a sus miembros con siete días de antelación.

En primera convocatoria, se considerará válidamente constituida la comisión mixta, cuando estén presentes los 2/3 de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

En segunda convocatoria, que se producirá media hora más tarde, será suficiente con la asistencia de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

2. Los acuerdos de la comisión mixta se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes, si así lo deciden, podrán someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC, AGA u otros organismos competentes. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior o simultáneo, en el que prevalecerá este sobre aquella, que quedará nula y sin efecto.

Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán comisiones de trabajo específicas, para tratar temas concretos y predeterminados.

Estas comisiones elaborarán las ponencias, que después serán presentadas a la comisión mixta, y que no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo.

## **CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

---

### **Artículo 14º.-Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o equipos más adecuados, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las empresas.

### **Artículo 15º.-Facultades de la dirección de la empresa.**

Son facultades de la dirección de la empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores y trabajadoras, como necesidad de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Respetar y hacer cumplir los cuadros, fijados de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.
5. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
6. La exigencia de rendimientos normales.
7. La adjudicación de tareas para la saturación del trabajador a rendimiento normal.

8. La fijación de los índices de calidad o de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.
9. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de las máquinas atribuidas a la categoría profesional de que se trate.
10. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, conforme a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, y se concederá el necesario período de adaptación.
11. Realizar, durante el período de organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia al estudio técnico de que se trate.

## **Artículo 16º.-Obligaciones de la empresa.**

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por los trabajadores/as en jornada normal.
2. Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando para esto, estudios con datos que sirvan de base para la modificación de la propuesta.
3. Limitar, hasta un máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, al que se refiere el punto anterior.
4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal de los trabajadores.
5. Tener a disposición de los trabajadores y, en especial, de sus representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.
6. Establecer y redactar, de forma clara y comprensible la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.
7. Fomentar el uso de la lengua gallega en las actividades internas y en sus relaciones con los clientes y administraciones públicas gallegas.

## **Artículo 17º.-Derechos de los trabajadores.**

Son derechos de los trabajadores y trabajadoras:

1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para tener una calidad de vida digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.
2. Cooperar con sus iniciativas en la prosperidad de la empresa.
3. Ser consultados, a través de los representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y categorías profesionales.
4. Además de los derechos y garantías otorgados por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de estos y, en caso de disconformidad, formular las reclamaciones pertinentes ante la autoridad laboral competente.
5. Desarrollar su actividad laboral y profesional en lengua gallega y recibir formación lingüística para mejorar el

servicio al público en su puesto de trabajo, reconociendo la empresa de esta forma la oficialidad de la lengua gallega y los derechos lingüísticos de los trabajadores y trabajadoras recogidos en el Estatuto de autonomía de Galicia, Ley de normalización lingüística, Ley del Estatuto gallego de consumidores y usuarios, y demás disposiciones legales concordantes.

## **Artículo 18º.-Organizaciones de los servicios.**

Con objeto de establecer un mejor funcionamiento, las empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría estén obligados a transmitir las instrucciones de la dirección y las sugerencias del personal, por las vías jerárquicas establecidas, con el objeto de que no se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación, correspondan a los representantes legales de los trabajadores.

## **CAPÍTULO V POLÍTICA DE EMPLEO**

---

### **Artículo 19º.-Igualdad y no discriminación.**

Dentro de las empresas, los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, sexo, afiliación política o sindical.

Se respetarán el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa, tanto para los hombres como para las mujeres, sin ninguna discriminación.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se podrán establecer medidas de acción positiva, dando preferencia a las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo, categoría profesional o puesto de trabajo que se trate. Se eliminará la especificación de sexo y estado civil en los anuncios de ofertas de empleo.

### **Artículo 20º.-Capacidad disminuida.**

Las empresas procurarán destinar el personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico debido a su actividad profesional al servicio de la empresa, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los trabajadores y trabajadoras que perciban subsidios o pensiones inferiores al SMI vigente. La orden para el beneficio establecido anteriormente se determinará por las cargas familiares, en caso de igualdad por la antigüedad en la empresa.

### **Artículo 21º.-Ingresos.**

Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia, en igualdad de condiciones, al personal que haya prestado servicios como interino o eventual, debiendo someter a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de adecuación.

## **Artículo 22º.-Período de prueba.**

Las admisiones se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Técnico titulado superior y medio: 6 meses.

Analista, jefe administrativo 1ª: 4 meses.

Jefe informático, técnico cualificado, jefe administrativo 2ª, diagramador editorial, redactor, cartógrafo, preparador de originales, traductor, corrector de estilo/ lingüístico, ilustrador, coordinador de edición: 3 meses.

Oficial cualificado y especialista administrativo, técnico editorial, técnico especialista, jefe de equipo, promotor de ventas, jefe de almacén, auxiliar técnico editorial, oficial cualificado y especialista de preimpresión técnica, almacenero: 2 meses.

Oficial de preimpresión técnica, auxiliar administrativo, ayudante de almacenero, auxiliar de servicios generales: 1 mes.

Durante este período, tanto el trabajador/a como la empresa podrán rescindir el contrato sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por esto derecho a la indemnización. El trabajador o trabajadora durante este período de prueba tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a su categoría profesional.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador o trabajadora pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo del período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

El período de prueba no es obligatorio y la empresa podrá, pues, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

## **Artículo 23º.-Ceses.**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos, personal administrativo y comercial: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento, por parte del trabajador/a, de la obligación de avisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el aviso previo indicado, estará obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa supondrá el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

## **Artículo 24º.-Ascensos.**

1. Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de la plantilla, excepto en los casos que se enumeran en los últimos párrafos del presente artículo, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se va a cubrir entre el personal de la especialidad y, si no lo hay, entre el de especialidades afines.

2. En caso de igualdad de puntuación que mida la capacidad de las personas aspirantes, se dará preferencia a la persona del sexo menos representado en el puesto a cubrir.
3. El tribunal que debe juzgar las pruebas de acceso será designado por la empresa y presidido por un representante de esta. Necesariamente formarán parte del tribunal dos trabajadores de categoría superior, designados por los representantes legales de los trabajadores.
4. Se promoverán, por libre designación de la dirección de la empresa, preferentemente entre su personal, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y categorías:
  - a) Personal técnico titulado.
  - b) Jefes de 1ª y técnicos cualificados.
  - c) Personal comercial.
5. Las vacantes que se produzcan en el grupo profesional subalterno serán cubiertas por personal procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, accidente o causas análogas tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función, requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la empresa, con los representantes legales de los trabajadores, determinará en cada ocasión la procedencia para cubrir las vacantes con el personal adecuado.

## **Artículo 25º.-Formación laboral.**

Las empresas podrán organizar cursos de formación profesional, por personal especializado, o enviar a sus trabajadores a los centros preparados a tal efecto.

Los trabajadores y trabajadoras deberán colaborar con las medidas que adopten las empresas, y estas informarán a los representantes legales de los trabajadores sobre el contenido y desarrollo de estas, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el cumplimiento de los fines propuestos.

Se creará una comisión paritaria que se ocupará de gestionar los fondos de formación y de organizar cursos.

## **Artículo 26º.-Contratos eventuales por necesidades de la producción.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.1º b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores (Ley 12/2001, de 10 de julio), y del Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

a) Formalización del contrato: se formalizará por escrito consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancia que lo motive.

b) Duración y prórrogas: la duración de este no podrá ser inferior a 10 días ni superior a doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento del contrato inicial.

En caso de que se concierte el contrato en un plazo inferior a los doce meses, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, por una sola prórroga sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. La prórroga tendrá una duración mínima de 30 días.

Si a la finalización del período inicial o de la prórroga no hubiese comunicación con quince días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima.

Si a la finalización de su duración máxima no hubiese denuncia expresa con quince días de antelación y se continuasen prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido.

c) Indemnización: a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de su salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado. Se exceptúa el caso de cese voluntario del trabajador.

### **Artículo 27º.-Contratos en prácticas.**

El contrato de trabajo en prácticas se registrará por la normativa general vigente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será del 70% el primer año y del 85% el segundo año, del salario fijado en el convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

### **Artículo 28º.-Jubilación parcial.**

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial y las condiciones previstas en el Real decreto 1131/2002, de 31 de octubre, comunicarán su decisión a la empresa con un mes de antelación a la fecha en que deseen tenga lugar su jubilación parcial.

Recibida la anterior comunicación, la empresa deberá proceder, simultáneamente con la reducción de jornada por la jubilación parcial, a la formalización del contrato de relevo con el trabajador sustituto en los términos y condiciones del real decreto referido anteriormente.

Para lo dispuesto en este artículo se observará la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 29º.-Jubilación anticipada a los 64 años.**

Los trabajadores y trabajadoras, a los 64 años, podrán solicitar la jubilación anticipada de acuerdo con lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio.

### **Artículo 30º.-Jubilación obligatoria.**

Se establece la jubilación obligatoria para todos los trabajadores que cumplan o ya hayan cumplido 65 años, siempre que concurran los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.
2. Que la empresa dirija al trabajador un escrito en el que conste la obligación de jubilarse y el compromiso de contratar un desempleado, con otro contrato de la misma naturaleza. El cese y la nueva contratación deberán efectuarse en el plazo de un mes, desde la notificación escrita.

No se producirá cese ni, por consiguiente, nueva contratación, si durante el plazo antes fijado el trabajador acredita que no reúne el número de años de cotización necesarios para obtener pensión de jubilación con plenitud de porcentajes, debiendo jubilarse necesariamente en el momento en que complete dicho período.

## **CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

---

## **Artículo 31º.-Disposiciones generales.**

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal que desarrolle su actividad en los ámbitos de aplicación previstos en los artículos 2º y 3º del presente convenio, y será clasificado conforme a las actividades profesionales pactadas y a las definiciones que se establecen en él.

A partir de la entrada en vigor del presente sistema de clasificación profesional, todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio estarán obligadas a su aplicación en las condiciones que se establecen y, por lo tanto, a clasificar su personal con base en los criterios contenidos en el sistema de clasificación.

Asimismo, el personal que preste sus servicios en estas empresas, con anterioridad a la entrada en vigor del sistema, deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguno de los niveles profesionales.

Los grupos y niveles profesionales consignados son simplemente enunciativos y no presuponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Con todo, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de un nivel profesional determinado, tendrá que ser remunerado, al menos, con la retribución que para dicho nivel fija este convenio colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

## **Artículo 32º.-Clasificación: clasificación según la permanencia.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, el personal afectado por el presente convenio se clasifica en fijo y temporal.

Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento, tales como:

- a) Cuando se contrate el trabajador para la realización de obra o servicio determinado.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

Asimismo, tendrán la consideración de personal temporal los contratados al amparo de los decretos de medidas de fomento al empleo.

## **Artículo 33º.-Sistema de clasificación: estructura.**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en áreas, grupos y niveles profesionales. Esta estructura es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1º del Estatuto de los trabajadores, obteniendo así, mediante la negociación colectiva, un sistema de clasificación específicamente adecuado a las necesidades del sector editorial.

## **Artículo 34º.-Área profesional.**

Se entiende por área profesional el espacio de actividad del sector delimitado por el conjunto de tecnologías

dirigidas a un mismo objetivo de producción, siendo estas: comunes, editoriales y preimpresión.

Áreas comunes: es el espacio del sector cuyas actividades son transversales a cualquier ámbito del sector productivo del convenio.

Área editorial: es el espacio del sector cuyas actividades están relacionadas con la edición y producción editorial en cualquier soporte de papel y cartón, simple o transformado, analógico o digital.

Área preimpresión: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de preimpresión.

### **Artículo 35º.-Grupo profesional.**

Se entiende por grupo profesional el conjunto de prestaciones con especialidad propia, como son el empleo de una determinada tecnología o elemento común, integradas en cada área profesional; se enuncian a continuación los grupos profesionales: Área común: grupo directivos y técnicos; grupo administrativos; grupo comercial; grupo almacén y expediciones; grupo servicios generales. Área editorial: grupo editorial. Área preimpresión: grupo preimpresión técnica.

### **Artículo 36º.-Nivel profesional.**

Para determinar el nivel profesional contenido en cada grupo se atenderá a la prestación de servicios efectiva, y de forma combinada, tanto al dominio efectivo de las funciones y tecnología propias del grupo profesional, como a los diferentes grados de responsabilidad, dependencia y autonomía.

Se entiende por tecnología el conjunto de los instrumentos y procedimientos industriales empleados en cada uno de los grupos establecidos en el presente convenio.

Se entiende por responsabilidad el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Se entiende por iniciativa el grado de sujeción funcional en el desempeño de las tareas o funciones desarrolladas.

Se entiende por autonomía el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

### **Artículo 37º.- Clasificación según la función.**

El personal que presta sus servicios en el sector editorial, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se clasificará, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones que realiza, en los siguientes grupos y niveles que configuran cada área profesional.

\* Área profesional: comunes.

Grupo directivos y técnicos: agrupa las prestaciones de carácter técnico comunes al conjunto de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del convenio. A título orientativo se pueden considerar las siguientes:

- Gestión de recursos humanos, económicos, financieros, ambientales, prevención de riesgos laborales, etc.
- Tareas de organización tales como estudios y metodologías de trabajo y mejoras de métodos.
- Programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes, dentro de la

empresa.

-Gestión e implantación de certificaciones y normas nacionales e internacionales.

Niveles:

Titulado universitario superior: es el trabajador/a que, poseyendo un título universitario, o de enseñanza universitaria técnica, desempeña su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación requerida por ser esta necesaria para la labor que desarrolla.

Titulado universitario medio: es el trabajador/a que, poseyendo un título reconocido oficialmente como de grado medio, desempeña su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación requerida por ser esta necesaria para la labor que desarrolla.

Jefe técnico: es el trabajador/a que, dentro de las actividades recogidas en el grupo profesional de técnicos, dirige y coordina a los trabajadores que están a su cargo, y depende de forma directa de la dirección de la empresa.

Jefe informático: es el trabajador/a que prepara los programas correspondientes a los diversos temas propuestos a los equipos de proceso de datos, y puede correr a su cargo el mando de dicho grupo.

Técnico cualificado: es el trabajador/a que realiza tareas complejas propias de este grupo profesional que requieren un alto grado de especialización, conoce a la perfección las actividades a desempeñar y las realiza con plena autonomía.

Técnico especialista: es el trabajador/a que realiza tareas que requieren especialización, conoce las actividades a desempeñar, bajo la subordinación y coordinación a otras categorías superiores.

Grupo administrativos: agrupa aquellas prestaciones de carácter administrativo comunes en las actividades que configuran el ámbito funcional del convenio.

Niveles:

Jefe administrativo de primera: es el trabajador/a que, provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones, está encargado de imprimirles unidad y depende siempre de la dirección, gerencia o administración de la empresa.

Jefe administrativo de segunda: es el trabajador/a que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre oficiales, auxiliares y demás personal que dependa de él.

Oficial cualificado administrativo: es el trabajador/a que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo. A título orientativo se corresponden con este nivel los que son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de materias primas, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Oficial especialista administrativo: es el trabajador/a que, bajo la subordinación a otras categorías superiores, desarrolla funciones administrativas con responsabilidad, pero en menor grado que la exigida a un oficial cualificado.

Auxiliar administrativo: es el trabajador/a que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa. Asimismo, se encuadran en este nivel profesional los trabajadores que tengan como actividad fundamental atender las comunicaciones telefónicas de la empresa, prestar atención al público en recepciones, así como otros servicios análogos.

Grupo comerciales: agrupa aquellas prestaciones consistentes en realizar funciones comerciales y abarca las diferentes actividades encuadradas en el ámbito funcional del convenio.

Niveles:

Jefe de equipo: es el trabajador/a que, bajo la supervisión del jefe de ventas o director comercial, coordina un grupo de promotores de ventas de una determinada zona o región geográfica previamente a él asignada. Además se responsabiliza de la representación de la empresa editorial en esa zona o región y de la promoción y/o venta de los productos de la misma.

Promotor de ventas: es el trabajador/a que, al servicio exclusivo de una empresa editorial, recorre las rutas señaladas en una zona geográfica previamente a él asignada, para ofrecer productos, tomar notas de pedidos, informar a clientes y prescriptores, transmitir encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Grupo almacén y expediciones: agrupa aquellas prestaciones consistentes en almacenamiento y expedición, así como la distribución y abastecimiento, dentro de la empresa, de materias primas y otros productos.

Niveles:

Jefe de almacén: es el trabajador/a que dirige y es responsable de las operaciones de almacenamiento y expedición dentro de la empresa, tiene bajo su dependencia a los operarios que realizan esta labor.

Almacenero: es el trabajador/a que ejecuta las funciones propias de su grupo profesional conociendo todas las tareas que se desarrollan y que son designadas por el jefe de almacén. Asimismo, gestiona el almacén y puede ser el responsable y dirigir los almacenes pequeños.

Ayudante de almacenero: es el trabajador/a que realiza todas las funciones señaladas por el almacenero, bajo iniciativa y dirección de este teniendo a su cargo los mozos de almacén.

Grupo servicios generales: agrupa aquellas prestaciones de servicios de carácter auxiliar dentro de la organización de la empresa y que son comunes a las diferentes actividades del ámbito funcional del convenio, como pueden ser, a título orientativo, la de conserje, portero, ordenanza, personal de limpieza, cocina, etc. También se encuadran las prestaciones de tareas auxiliares dentro de las diferentes áreas de producción y en cualquier sección de la empresa, vinculadas a los oficios de este convenio.

Niveles:

Auxiliar de servicios: es el trabajador/a que desarrolla cualquiera de las funciones propias de conserje, limpieza, ordenanza, portero, así como otras por analogía asimiladas a estas.

\* Área profesional: editoriales.

Grupo editoriales: agrupa las prestaciones propias del sector editorial.

Niveles:

Redactor: es el trabajador/a que, con título académico o sin el, redacta, bajo la supervisión de la empresa a la que está vinculado laboralmente, artículos para todo tipo de publicaciones.

Diagramador editorial: es el trabajador/a que, dotado de buena preparación cultural y artística, y dominando las diversas técnicas del dibujo, con conocimientos prácticos y amplios de los diferentes medios empleados en la edición de libros, de las técnicas y sistemas de preimpresión, impresión y encuadernación utilizados en artes gráficas, es capaz de concebir y realizar, en su totalidad, proyectos originales para la conversión de un original en un producto editorial.

Cartógrafo: es el trabajador/a especializado capaz de concebir y realizar, en su totalidad, proyectos y dibujos originales de mapas, planos, gráficos y diagramas en todas sus fases: información, proyecto, grabado y trabajos con filmes.

Preparador de originales: es el trabajador/a que dispone de los originales de manera que puedan ser adaptados a la maqueta prevista, señalando además los tipos de letra, anchos de línea, ilustración y demás características

tipográficas. Deberá profundizar en el original para seleccionar los textos indicativos (incluso titulares, si hace falta), unificar epígrafes, realizar maquetas, etc. Durante la elaboración de la obra supervisará los trabajos de imprenta de forma que sigan la pauta marcada por la maqueta o sentando el criterio más ajustado en los casos en que el texto, las ilustraciones o las dificultades aconsejen separarse de las previsiones iniciales.

Traductor: es el trabajador/a que, dominando varios idiomas, realiza traducciones de textos literarios o científicos y está vinculado a la empresa en virtud a relación laboral.

Corrector de estilo/lingüístico: es el trabajador/a que, con o sin título profesional, pero con práctica suficiente en determinada especialidad y, en todo caso, con perfectos conocimientos gramaticales y tipográficos, está unido a la empresa mediante una relación laboral y se dedica a preparar originales destinados a su composición, velando por la pureza del idioma.

Coordinador de edición: es el trabajador/a que, dentro del equipo editorial tiene la responsabilidad de coordinar todos los trabajos necesarios y las personas que intervienen en la creación editorial de un libro, revista, cómic u otro tipo de publicación.

Ilustrador: es el trabajador/a que, con formación artística suficiente para la elección del material de ilustración conociendo bien las fuentes de procedencia del mismo y con plena responsabilidad en su conservación, catalogación, registro de entradas y salidas, determina, en contacto o no con el autor del texto, una vez leído el original, las fotografías, grabados, dibujos, etc., que deben ilustrar la obra.

Técnico editorial: es el trabajador/a que realiza las tareas necesarias, según las indicaciones de un superior, para resolver los trabajos asignados de acuerdo con las características técnicas y requerimiento de plazos marcados.

Auxiliar técnico editorial: es el trabajador/a que desarrolla tareas auxiliares y básicas de tipo técnico dentro de una unidad de realización.

\* Área profesional: preimpresión.

Grupo preimpresión técnica: agrupa las prestaciones propias del área de preimpresión que emplean tecnologías y procedimientos informáticos. A título orientativo, se encuadrarían en este grupo las siguientes prestaciones: composición de textos, captación y tratamiento de imágenes, filmación o multimedia, diseño gráfico, tratamiento de sonido y vídeo, así como otras análogas.

Niveles:

Oficial cualificado de preimpresión técnica: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de la preimpresión técnica, interpretando los parámetros del jefe de equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de preimpresión técnica: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de la preimpresión técnica, ejecuta las instrucciones recibidas del jefe de equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de preimpresión técnica: es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de la preimpresión técnica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Niveles profesionales – Nivel salarial:

**Área profesional: comunes**

-Grupo profesional: técnicos

Titulado universitario grado superior/director general: 1

Titulado universitario grado medio: 3

Jefe técnico: 2

Jefe informático: 4

Técnico cualificado: 6

Técnico especialista: 10

-Grupo profesional: administrativos

Jefe administrativo de primera: 2

Jefe administrativo de segunda: 5

Oficial cualificado administrativo: 6

Oficial especialista administrativo: 10

Auxiliar administrativo: 12

-Grupo profesional: comerciales

Jefe de equipo: 7

Promotor de ventas: 8

-Grupo profesional: almacén expediciones

Jefe de almacén: 9

Almacenero: 11

Ayudante de almacén: 12

-Grupo profesional: servicios generales

Auxiliar de servicios: 13

### **Área profesional: editoriales**

-Grupo profesional: editoriales

Redactor: 4

Diagramador: 4

Cartógrafo: 4

Ilustrador: 5

Preparador de originales: 5

Traductor: 5

Corrector de estilo/lingüístico: 5

Coordinador de edición: 5

Técnico editorial: 6

Auxiliar técnico editorial: 10

### **Área profesional: preimpresión**

-Grupo profesional: preimpresión técnica

Oficial cualificado preimpresión técnica: 8

Oficial especialista preimpresión técnica: 11

Oficial preimpresión técnica: 12

## **CAPÍTULO VII MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

---

### **Artículo 38º.-Traslados.**

Los traslados podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, o bien participar de las características de estos dos tipos de movilidad.

Se entiende por movilidad funcional el cambio de funciones del trabajador en el seno de la empresa, y dentro de su grupo profesional.

Se entiende por movilidad geográfica el traslado del trabajador o trabajadora a un centro de trabajo situado en una localidad distinta.

La movilidad funcional y geográfica puede tener lugar en los siguientes supuestos:

- a) Por solicitud del trabajador o trabajadora.
- b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

### **Artículo 39º.-Cambios geográficos o funcionales por solicitud del trabajador.**

El cambio, ya sea funcional o geográfico, por solicitud del trabajador o trabajadora, deberá contar con la aceptación previa de la empresa, la cual podrá proceder a la modificación del salario del trabajador de acuerdo con lo que le corresponda en el nuevo puesto de trabajo. Esta modificación salarial, si la hubiese, tendrá que ser obligatoriamente advertida por escrito. En caso de que el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo sea superior al puesto de origen, la empresa modificará obligatoriamente el salario del trabajador trasladado, adecuándolo al reglamentado en el convenio vigente. En los traslados que impliquen movilidad geográfica por solicitud del trabajador/ a, no tendrá derecho a ninguna indemnización por los gastos que origine el cambio.

### **Artículo 40º.-Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el trabajador.**

Cuando el cambio se efectúe por mutuo acuerdo, deberá ajustarse a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes. Tales condiciones no serán nunca inferiores a los mínimos establecidos en este convenio.

### **Artículo 41º.-Movilidad geográfica o funcional por necesidades del servicio.**

En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a las empresas por necesidades de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo una vez con cada persona, y deberá ejercerla la empresa. Las personas con menores en edad de escolarización o mayores dependientes a su cargo tendrán preferencia para la permanencia, salvada esta circunstancia, el traslado se realizará en la orden inversa al de antigüedad.

En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el trabajador percibirá,

previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

-Los de locomoción del interesado y familiares que convivan con él o dependan de él económicamente; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta o treinta días del salario real que perciba en el momento del traslado, según tenga familiares o no a su cargo.

-En el caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambio de residencia, la empresa facilitará al trabajador vivienda adecuada a sus necesidades, en el lugar al que se traslada, y con renta igual a la que pagase hasta el momento del traslado y, si esto no fuese posible, abonará al trabajador la diferencia justificada de renta.

-En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las normas generales que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se originen, por tal motivo a familiares que conviven con él, incluyéndose los correspondientes a transportes de ajuar y percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tengan o no familiares a su cargo.

-En dicho aviso, la empresa detallará los siguientes extremos:

a) Lugar a donde proyecta trasladar el centro de trabajo.

b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.

c) El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a las propuestas de traslado.

-En caso de que la empresa no hiciese el traslado anunciado, si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con tal objeto, será indemnizado por los perjuicios ocasionados, y corresponderá conocer los conflictos individuales, que por tal causa pudiesen producirse, a la jurisdicción de trabajo.

Se prescindirá del plazo de aviso previo, en los casos de fuerza mayor.

Cuando las necesidades del trabajo así lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre las dos partes, la empresa podrá llevar a cabo el cambio garantizándole al trasladado todos sus derechos adquiridos, así como los que pudiesen corresponderle por lo previsto en este convenio y en la legislación laboral vigente.

En los casos de traslado de un departamento a otro en el mismo centro de trabajo, por causa de reducción de la plantilla, se respetará, en igualdad de condiciones, a los más antiguos en la categoría y grupos correspondientes.

En los traslados efectuados dentro de la misma categoría profesional que conlleven algún beneficio o mejora para el trabajador o trabajadora trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42º de este convenio.

Las partes firmantes de este convenio hacen constar su voluntad de que los traslados funcionales y geográficos se efectúen siempre, preferentemente, por acuerdo entre trabajador y empresa.

En todos los demás aspectos referentes a este artículo, las partes firmantes de este convenio se remiten a lo dispuesto con carácter general en el capítulo III, sección primera del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 42º.-Permuta.**

Los trabajadores, con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma

empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deben ser consideradas.

### **Artículo 43º.-Polivalencia.**

Por necesidades de la empresa, todo trabajador o trabajadora vendrá obligado a realizar las tareas que se le encomienden dentro de su grupo profesional, respetándole el salario si realizase tareas de una puntuación inferior, y abonándole un complemento por trabajo de superior categoría por diferencia en todos los conceptos salariales, si realizase tareas de puntuación superior, que será la diferencia entre la puntuación de origen y la superior.

## **CAPÍTULO VIII PROTECCIÓN A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

---

### **Artículo 44º.-Mujeres víctimas de la violencia de género.**

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho a disfrutar del período vacacional en fechas diferentes a las marcadas, así como, a dividir este período en varias fracciones previo aviso a la empresa.

La trabajadora víctima de la violencia de género que se vea en la obligación de abandonar el puesto de trabajo en la localidad en donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integrada, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos la empresa estará en la obligación de comunicarle a la trabajadora las vacantes existentes en ese momento y las que se pudiesen producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba a trabajadora.

Terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la citada obligación de reserva.

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación del tiempo de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones establecidas por ley.

### **Artículo 45º.-Suspensión del contrato mujeres víctimas de la violencia de género.**

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses,

con un máximo de dieciocho meses.

## **CAPÍTULO IX RETRIBUCIONES**

---

### **Artículo 46º.-Disposiciones generales.**

Las retribuciones del personal, al que afecta este convenio, estarán constituidas por el salario base de convenio y los complementos de él, y corresponden a la jornada a que se refiere el artículo 61º.

El pago del salario se efectuará, dentro de la jornada, mensualmente. El cálculo de este salario se realizará en razón de 365 días repartidos en doce mensualidades.

Todas las empresas afectadas por este convenio, en el momento de efectuar el pago del salario, estarán obligadas a entregar a los trabajadores un duplicado de la nómina, en el que se hagan constar todos los conceptos que establece la legislación vigente para que, en todo momento y circunstancias, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda pública y la cotización a la Seguridad Social.

### **Artículo 47º.-Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario. Este derecho se hará efectivo en el momento de formalizar la solicitud.

### **Artículo 48º.-Salario mínimo anual.**

El salario mínimo anual (SMA) para cada uno de los niveles salariales del presente convenio, está compuesto por catorce mensualidades del salario base (doce mensualidades y dos gratificaciones extraordinarias), complemento lineal, y paga de beneficios.

No se incluyen los siguientes conceptos: antigüedad, nocturnidad, comisiones de ventas, incentivos, kilometraje, dietas o complementos personales.

### **Artículo 49º.-Salario base de convenio.**

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008 el salario base mensual del convenio, para cada uno de los niveles salariales del presente convenio, será el expuesto en el anexo I.

Se establece una cláusula de revisión, de la cuantía del salario base mensual del convenio, entre el aumento del 3%, y el IPC real del año 2008, que calculase para Galicia el Instituto Nacional de Estadística.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009 el salario base mensual del convenio para cada uno de los niveles salariales del presente convenio se incrementará en el IPC real del año 2008 que calculase para Galicia el Instituto Nacional de Estadística más 0,25%.

Si en este año 2009 el IPC real resultante a 31 de diciembre superase el incremento pactado para dicho año, se actualizaría el salario base en las tablas vigentes, sin carácter retroactivo.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010, el salario base mensual del convenio para cada uno de los niveles salariales del presente convenio se incrementará en el IPC real del año 2009 que calculase para Galicia el Instituto Nacional de Estadística más 0,25%.

Si en este año 2010 el IPC real resultante a 31 de diciembre superase el incremento pactado para dicho año, se actualizaría el salario base en las tablas vigentes, sin carácter retroactivo.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, el salario base mensual del convenio para cada uno de los niveles salariales del presente convenio se incrementará en el IPC real del año 2010 que calculase para Galicia el Instituto Nacional de Estadística más 0,25%.

Si en este año 2011 el IPC real resultante a 31 de diciembre superase el incremento pactado para dicho año, se actualizaría el salario base en las tablas vigentes, sin carácter retroactivo.

## **Artículo 50º.-Complemento lineal del convenio.**

Es una cantidad, igual para todas las categorías, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado, teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Aunque su devengo sea anual, este complemento será satisfecho en la forma y tiempo que, de común acuerdo, se adopte en cada empresa, dejando a salvo la opción individual del trabajador e incluso la posibilidad de que su importe anual sea percibido en dos o más abonos a lo largo del año.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008 el importe del complemento lineal del convenio será de 4042,65 euros anuales.

Se establece una cláusula de revisión de la cuantía del complemento lineal del convenio entre el aumento del 3% y el IPC real del año 2008 que calculase para Galicia el Instituto Nacional de Estadística.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009 el complemento lineal del convenio se incrementará en el IPC real del año 2008 que para Galicia calculase el Instituto Nacional de Estadística más 0.25%.

Si en este año 2009 el IPC real resultante a 31 de diciembre superase el incremento pactado para dicho año, se actualizaría el complemento lineal en las tablas vigentes, sin carácter retroactivo.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 el complemento lineal del convenio se incrementará en el IPC real del año 2009 que para Galicia calculase el Instituto Nacional de Estadística más 0,25%.

Si en este año 2010 el IPC real resultante a 31 de diciembre superase el incremento pactado para dicho año, se actualizaría el complemento lineal en las tablas vigentes, sin carácter retroactivo.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011 el complemento lineal del convenio se incrementará en el IPC real del año 2010 que calculase para Galicia el Instituto Nacional de Estadística más 0.25%.

Si en este año 2011 el IPC real resultante a 31 de diciembre superase el incremento pactado para dicho año, se actualizaría el complemento lineal en las tablas vigentes, sin carácter retroactivo

## **Artículo 51º.-Gratificaciones extraordinarias.**

La gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo semestre, se rigen en su cuantía y pago por las siguientes normas:

a) El importe de cada paga será el equivalente a una mensualidad del salario base de convenio, incluida la antigüedad en cada caso.

b) El personal que cese o ingrese durante el año, eventual o/e interino, percibirá estas pagas extraordinarias en

proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses o de semanas, según los casos, como completos.

c) Se percibirán: a de junio, en la última quincena del mes que corresponde, y la de Navidad, entre el 15 y el 24 de diciembre.

### **Artículo 52º.-Paga de participación en beneficios.**

En concepto de participación en beneficios, a cada trabajador o trabajadora se le abonarán 34 días del salario base mensual, más la antigüedad. La entrega de esta cantidad, salvo otro acuerdo entre las partes, se efectuará en el mes de marzo, del año siguiente al de su devengo.

### **Artículo 53º.-Complemento de antigüedad.**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base de convenio percibido por el trabajador, sirviendo este módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los de los ya percibidos. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3% por cada trienio y del 3% por cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador o trabajadora que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

### **Artículo 54º.-Complemento de nocturnidad.**

Se establece un complemento de nocturnidad del 25% del salario base de convenio para los trabajadores/ as que, de forma continua o periódicamente, preste su servicio en el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

### **Artículo 55º.-Dietas y desplazamientos.**

Si, por necesidades del servicio, algún trabajador se debe desplazar fuera de la localidad en la que tenga su residencia, la empresa abonará el 75% de su salario de convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 140%, cuando tenga que comer y pasar la noche fuera de él.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por asignarle la empresa trabajos distintos de los habituales, aún cuando sea dentro de la localidad, tendrá derecho al abono de las dietas por comida. Si los gastos originados por tal motivo sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previo reconocimiento de aquellas y previa justificación por parte del trabajador del gasto realizado. La

empresa determinará los medios de locomoción que se deberán emplear en cada caso. Los gastos de locomoción serán a cargo de la empresa, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes dé lugar a ningún suplemento porque su duración sobrepase la jornada legal.

Los desplazamientos de los miembros del equipo comercial (jefes de equipo y promotores de ventas) se registrarán por las condiciones estipuladas en sus condiciones de trabajo.

## **Artículo 56º.-Kilometraje.**

En este concepto se abonarán 0,27 euros por quilómetro.

Se establece una cláusula de revisión del precio del gasóleo a partir de 1,284 euros, por cada oscilación de 0,10 euros en el precio, incrementará o disminuirá 0,01 euros el importe por kilómetro esta cláusula tendrá vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

## **Artículo 57º.-Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivar de una política conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal, en todo caso las que sobrepasen las 10 horas diarias; su abono se efectuará dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, su realización se efectuará dentro de los límites que establece este artículo.

Se establecen en este convenio, como horas de fuerza mayor, estructurales y ordinarias las siguientes:

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor son las que se realicen para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de las materias primas.
- b) Horas extraordinarias estructurales son las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate.
- c) Horas extraordinarias ordinarias son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período comprendido entre las 22.00 horas de la noche y las 6.00 horas de la mañana.

La realización de horas extraordinarias se registrará, día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador o trabajadora en el parte correspondiente.

Será competencia de la comisión mixta el control y vigilancia de lo establecido en este artículo. En caso de anomalías en la realización de horas extraordinarias, la comisión mixta podrá solicitar la información oportuna de la empresa afectada.

La cuantía de las horas extra será determinada de común acuerdo entre a dirección de la empresa y a representación legal de los trabajadores.

El límite de horas extraordinarias a trabajar se establece en 65 horas año.

Existirá la posibilidad, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, de que las horas extraordinarias puedan ser intercambiadas por jornadas completas de descanso, en las condiciones que se pacten en cada empresa.

## **Artículo 58º.-Bajas por incapacidad transitoria por accidente de trabajo.**

Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria por accidente de trabajo percibirán, con cargo a la empresa, a partir del primer día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el 100% del salario de cotización del mes anterior a la baja.

## **Artículo 59º.-Bajas por enfermedad común.**

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, se complementará con cargo a la empresa, desde el cuarto día de baja hasta el 75% del salario base, complemento lineal, antigüedad y parte proporcional de las pagas extra, del mes anterior a la baja.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, en el caso de hospitalización por un período superior a 24 horas y durante la convalecencia de la enfermedad causante de la hospitalización, percibirán con cargo a la empresa, a partir del primer día de hospitalización, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el 100% del salario base, complemento lineal, antigüedad y parte proporcional de las pagas extras, de este convenio colectivo del mes anterior a la baja. Será requisito, para hacer el pago de estas cantidades, la acreditación de la enfermedad causante de la hospitalización.

## **Artículo 60º.-Bajas por maternidad.**

Si durante el período de gestación del embarazo, la trabajadora causase baja por enfermedad común, se complementará con cargo a la empresa, durante los tres primeros días de baja hasta el 100% del salario base, complemento lineal, antigüedad y parte proporcional de las pagas extra, del mes anterior a la baja, y desde el cuarto día de baja hasta el 75% del salario base, complemento lineal, antigüedad y parte proporcional de las pagas extra, del mes anterior a la baja.

## **CAPÍTULO X JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y DESCANSOS**

---

### **Artículo 61º.-Jornada anual.**

La jornada anual en los años 2008, 2009 y 2010 será de 1.756 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.

La jornada anual a partir del año 2011 será de 1.752 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en el párrafo anterior, las mantendrán como condición más beneficiosa.
- b) Para el personal afectado por un régimen de jornada continuada de 8 horas diarias, se establece un descanso de 15 minutos, respetándose los tiempos de descanso para los que los tuviesen reconocidos en jornadas inferiores a 8 horas, computándose los tiempos de descanso en idéntica forma a como se venían realizando hasta la fecha.

En aquellas empresas en que se esté disfrutando de tiempos de descanso superiores, se mantendrán estos,

salvo pacto en contrario entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

c) Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 66º de este convenio o por disposición legal, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

d) Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos jornadas (16 horas) de libre disposición a lo largo del año, debiendo comunicárselo a la empresa, por lo menos, con 48 horas de antelación.

## **Artículo 62º.-Horario semanal.**

Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, fijadas en el artículo 61º, acordarán, a través de los representantes legales de los trabajadores, el horario y su distribución semanal más adecuado a sus necesidades en cada época del año.

## **Artículo 63º.-Prolongación de jornada.**

Cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, la dirección podrá establecer un horario más prolongado, con 24 horas de aviso previo, sin superar las 10 horas diarias y las 44,5 horas semanales, respetando, en todo caso, el período legal de descanso entre jornadas, reduciendo la jornada semanal en épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número y horas anuales señalado. En ningún caso, el carácter excepcional de este punto podrá generar tipo alguno de jornada permanente diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal.

Los excesos de jornada semanales, producidos por la aplicación de este punto, no podrán superar el período continuo de 4 semanas en cada ocasión que se produzca. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación en tiempo de descanso tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

Esta prolongación de jornada será siempre compensada en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo aquí convenido:

1. Los que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a las clases.
2. Los que tengan obligaciones familiares habituales, de carácter personal e ineludible.

## **Artículo 64º.-Reducción de la jornada por motivos familiares.**

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una media hora con la misma finalidad o por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el aprovechamiento de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad, debiendo comunicar a la empresa tal ejercicio con una antelación de 30 días.

La acumulación del permiso de lactancia podrá ser disfrutada en régimen de jornada parcial siempre que exista

acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, cuando menos, un octavo 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 se pueda valer por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá avisar previamente al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se va a reincorporar a su jornada ordinaria.

4. El uso de este derecho no supondrá la pérdida de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador/a.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. Al término de las reducciones de la jornada aquí contempladas, el trabajador/a tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 65º.-Vacaciones.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo a que pertenezcan.

Las vacaciones se concederán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales de rango superior.

Los trabajadores o trabajadoras, que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no completasen aun un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo, por vacaciones, la dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período tenga que ejecutar obras necesarias, labores de empresa, entretenimiento, etc, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de vacación anual.

El cuadro de distribución de vacaciones se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncios para el conocimiento del personal.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, suspensión de contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la suspensión aunque finalizase el año natural.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de muerte del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

## **CAPÍTULO XI LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

---

### **Artículo 66º.-Ausencias justificadas.**

Todo el personal sujeto a este convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

- a) Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los supuestos de muerte de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona precise hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- c) En el supuesto de hospitalización o intervención quirúrgica (que exija internamiento durante un período mínimo de dos días) de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de tres días de la letra anterior podrá extenderse hasta dos días más, siempre que algunos de estos parientes, que conviva con el trabajador, precisase atención especial y no tuviese otra persona para cuidarlo. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse a la de cuatro días para el supuesto de desplazamiento.
- d) Cinco días por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por boda de hijos o hermanos.
- g) Por el tiempo indispensable para matricularse o examinarse en centros de enseñanza reconocidos.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo indispensable para asistencia a técnicas de preparación al parto, en la red sanitaria del Servicio Gallego de Salud.
- j) Para asistencia y acompañamiento de hijas/os menores de edad o mayores dependientes, al consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con la jornada, debiendo justificar el tiempo con el

correspondiente volante visado por el/la facultativo/ a.

Se equipara al cónyuge el compañero o compañera, siempre que se justifique por medio de certificado de convivencia, lo referente a las ausencias justificadas contempladas en este artículo.

En los casos de enfermedad grave de familiar hasta el 2º grado y en los de nacimiento de hijo, pueden ser otorgadas licencias de duración superior negociando las condiciones.

## **Artículo 67º.-Suspensión del contrato por maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizase o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente de este la parte que la madre pudiese disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de muerte del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitase reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente concedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta esté en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que correspondiese a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su falta, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1º d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los

interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de aprovechamiento simultáneo de períodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que pudiesen tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respetivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## **Artículo 68º.-Suspensión del contrato por paternidad.**

Nos supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1º d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; con todo, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/ a, y

conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador/a deberá comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con 3 días de antelación.

### **Artículo 69º.-Excedencia voluntaria común.**

Las empresas concederán al personal que por lo menos cuente con una antigüedad de un año en ella, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años, siempre que los excedentes no superen el 10% de la plantilla. El paso a la expresada situación podrá solicitarse sin especificación de motivos por el solicitante, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o muy semejante a la de la empresa de origen. Deberá hacerse por escrito y la petición deberá ser resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de solicitud.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se solicitase o concediese por un plazo superior a seis meses, transcurridos estos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación, de su deseo de reincorporarse al trabajo activo. Cumplidos estos requisitos por el trabajador, este tendrá derecho a ingreso con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno al personal de la empresa en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

Si la nueva contratación no se correspondiese con la categoría propia, sino con la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario asignado, y teniendo preferencia para el ascenso en el caso de existir vacante, o no reingresar y conservar el derecho al reingreso en un puesto de su categoría.

En todo caso, la solicitud del reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en la que finalice.

Transcurrido el plazo sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos al reingreso.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado para ningún efecto.

### **Artículo 70º.-Excedencias voluntarias especiales.**

a) Los trabajadores/as, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad que fuese declarado discapacitado, con necesidad de recibir cuidados permanentes o que estuviese en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

b) En el caso de nacimiento de un hijo, la trabajadora o el trabajador, indistintamente, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender a su crianza y educación inicial, contados desde la fecha de finalización del período de descanso obligatorio.

En estos supuestos, los períodos de excedencia se computarán a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Los períodos de excedencia contemplados en este apartado podrán ser disfrutados de forma fraccionada.

Finalizados los períodos de excedencias voluntarias especiales señalados en este artículo, los trabajadores y trabajadoras excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar a excedencia.

La utilización de estas excedencias con una finalidad distinta a la que motivó su concesión determinará la pérdida del derecho al reingreso.

## **Artículo 71º.-Excedencia forzosa.**

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva de puesto y trabajo y cómputo de antigüedad del excedente, se concederá por designación para desempeñar cargo público que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo o elección para cargo electivo que exija plena dedicación en organizaciones sindicales.

La situación de excedencia se prorrogará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes a su cese, salvo que imperativo legal imposibilite su reincorporación.

## **CAPÍTULO XII ASPECTOS SOCIALES**

---

### **Artículo 72º.-Seguro colectivo de vida.**

Se establece la obligación, para todas las empresas, de tener concertado un seguro de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo, para todos los trabajadores/as que mantengan cualquier tipo de relación laboral con la empresa por los siguientes importes:

-Muerte por accidente: 30.050,61 €.

-Incapacidad permanente absoluta: 30.050,61 €.

-Incapacidad permanente total: 30.050,61 €.

Si alguna empresa tuviese en cómputo global un seguro mejor que el especificado en este artículo, lo establecido aquí sería absorbido y enmendado, continuando con el seguro mejor en el cómputo global.

A efectos de declaración de incapacidad permanente absoluta o total, se seguirá lo que dictaminasen los órganos competentes de la Seguridad Social o de la jurisdicción social.

## **CAPÍTULO XIII PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

---

### **Artículo 73º.-Premios.**

Con el objeto de recompensar la conducta, el rendimiento y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo al mismo tiempo, las empresas, oídos los representantes legales de los trabajadores, establecerán los correspondientes premios, que serán otorgados individual o colectivamente.

Los premios podrán ser: recompensas en metálico, becas o viajes de perfeccionamiento, aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, o cualquier otra que sea acordada por la dirección de la empresa.

### **Artículo 74º.-Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

## **Artículo 75º.-Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

## **Artículo 76º.-Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio.
4. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
5. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
6. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada.
7. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

## **Artículo 77º.-Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 veces durante un período de doce meses.
2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.
3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
4. Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual a cualquiera de las personas que trabajen en la empresa o a sus familiares.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.
6. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores.
7. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, cuando ocasionasen grave perjuicio al proceso productivo, deterioración a las cosas o riesgo para las personas.

8. La reincidencia en falta grave, sea cual fuese su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

9. El acoso sexual o por razón de sexo. En caso de que se ejerciese cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual o razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Artículo 78º.-El abuso de autoridad.**

El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, a través del medio jerárquico correspondiente, que ordenará la inmediata instrucción de expediente.

### **Artículo 79º.-Sanciones a los trabajadores.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá justificar la recepción o firmar el informado de la comunicación. Se informará, preceptivamente, a los representantes legales de los trabajadores. En caso de faltas graves o muy graves se abrirá un expediente.

### **Artículo 80º.-Graduación de sanciones.**

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándose al trabajador.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores. Despido.

### **Artículo 81º.-Tramitación.**

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al director de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

### **Artículo 82º.-Prescripción.**

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.

## **Artículo 83º.-Anulación de las anotaciones desfavorables.**

Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Seis meses, si se trata de faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves.

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerán las normas que, en función de la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

## **Artículo 84º.-Sanciones a las empresas.**

Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se regirán por el Estatuto de los trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudiesen existir.

## **CAPÍTULO XIV SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PELIGROSIDAD**

---

### **Artículo 85º.-Seguridad y salud laboral en el trabajo.**

Con el fin de lograr el cumplimiento de la vigente Ley de prevención de riesgos laborales, todas las empresas con más de cinco trabajadores contarán con un delegado de prevención de seguridad y salud laboral en el trabajo.

La elección de este delegado de prevención se efectuará en el caso de no haber representación sindical, de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el personal.

Ante la creciente implantación de técnicas informáticas que utilizadas correctamente favorecen tanto la productividad como la comodidad en el trabajo, las empresas prestarán especial atención a la vigilancia de los aspectos de seguridad y salud laboral que estas técnicas pudiesen ofrecer, muy especialmente las de carácter oftalmológico.

### **Artículo 86º.-Reconocimiento médico.**

La dirección de la empresa gestionará la realización de un reconocimiento médico cada año, del que se le entregará copia del resultado a cada trabajador.

### **Artículo 87º.-Protección a maternidad y lactancia.**

Protección a la maternidad y lactancia natural: en el plazo de 5 meses desde la aprobación del presente convenio el comité de seguridad y salud (en caso de no existir este, será la empresa con la participación de las personas delegadas de prevención de riesgos) elaborará y aprobará una relación de todos los puestos de trabajo exentos de riesgos para las mujeres embarazadas, con parto reciente y lactantes y para su descendencia dentro de la empresa. Para la elaboración de esta lista se realizará una evaluación en la que se tendrá en cuenta la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras

en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones y tiempos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Esta lista será revisada y actualizada cada año desde su aprobación.

En el momento en que la empresa tenga conocimiento de la situación de embarazo de alguna de sus trabajadoras deberá proceder, con carácter inmediato, a cambiar de puesto a la misma, en caso de ser preciso, para uno de los puestos exentos de riesgo.

Las trabajadoras podrán pasar a ocupar puestos de igual o inferior categoría sin que el cambio suponga ninguna pérdida económica para ellas. En todo caso, los cambios previstos son de carácter transitorio y cesarán cuando el puesto originario deje de suponer un riesgo para ellas o su descendencia.

Las trabajadoras también podrán pasar a ocupar puestos de superior categoría beneficiándose, en estos casos, de las mejoras salariales derivadas del cambio. En caso de que el cambio no fuese posible por razones justificadas o, aun cambiando de puesto, la trabajadora siguiese en situación de riesgo derivada por el ejercicio del trabajo, esta pasará a situación de suspensión por riesgo por embarazo o lactancia.

Para estos supuestos la empresa facilitará que la tramitación de la suspensión se realice con la mayor celeridad posible.

Las mujeres embarazadas que realicen trabajo nocturno o trabajen a turnos en el momento en que comuniquen su situación a la empresa pasarán a trabajar en turno único.

Todos los cambios realizados por lo previsto en este artículo no podrán suponer pérdidas económicas para la trabajadora.

Durante el período de suspensión de la trabajadora por riesgo durante el embarazo o lactancia natural las trabajadoras percibirán el 100% de la base reguladora correspondiente.

## **CAPÍTULO XV DISPOSICIÓN FINAL**

---

### **Artículo 88º.-Aplicaciones de la legislación general.**

En lo no previsto o regulado por este convenio, serán de aplicación, sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

## **CLÁUSULA ADICIONAL.**

---

Se confeccionó un documento obligatorio de trasposición de un sistema de clasificación a otro, que a continuación figura como anexo II. Una vez realizada la trasposición en el seno de cada empresa, este documento guía carecerá de cualquier tipo de validez y eficacia.

Vigo, 30 de septiembre de 2008.

Firmado:

Por la Asociación Galega de Editores (AGE):

Pilar Sampil Sánchez

José Manuel Fernández Cadahia

Carlos del Pulgar Sabín

Por la Confederación Intersindical Galega (CIG):

Helena Pérez Fernández

Fernando Fernández González

Xesús Costa Argibay

## ANEXO I.

---

Salario mínimo anual año 2008.

Incremento salarial del 3%.

Nivel salarial	Salario base mensual (€)	Salario base 14 mensualidades (€)	Paga de beneficios (€)	Complemento lineal (€)	Salario mínimo anual (€)
1	1.700,11	23.801,54	1.926,79	4.042,65	29.770,98
2	1.351,37	18.919,18	1.531,55	4.042,65	24.493,38
3	1.307,78	18.308,92	1.482,15	4.042,65	23.833,72
4	1.220,59	17.088,26	1.383,34	4.042,65	22.514,24
5	1.133,41	15.867,74	1.284,53	4.042,65	21.194,92
6	1.046,22	14.647,08	1.185,72	4.042,65	19.875,44
7	1.002,63	14.036,82	1.136,31	4.042,65	19.215,78
8	915,45	12.816,30	1.037,51	4.042,65	17.896,46
9	871,85	12.205,90	988,10	4.042,65	17.236,64
10	828,26	11.595,64	938,69	4.042,65	16.576,98
11	741,08	10.375,12	839,89	4.042,65	15.257,66
12	640,81	8.971,34	726,25	4.042,65	13.740,24
13	584,14	8.177,96	662,03	4.042,65	12.882,63

## ANEXO II.

---

Categorías	Cualif.	Niveles profesionales	Nivel
<b>Área profesional: comunes</b>			
<b>-Grupo profesional: técnicos</b>			
Técnico titulado superior	3,90	Titulado universitario grado superior /director general	1
Técnico titulado medio	3,00	Titulado universitario grado medio	3
Analista	3,10	Jefe técnico	2
Programador	2,80	Jefe informático	4
Operador ordenador de 1ª	2,40	Técnico cualificado	6
Operador ordenador de 2ª	1,90	Técnico especialista	10
<b>-Grupo profesional: administrativos</b>			
Jefe administrativo de 1ª	3,10	Jefe administrativo de 1ª	2
Jefe administrativo de 2ª	2,60	Jefe administrativo de 2ª	5
Administrativo oficial 1ª	2,40	Oficial cualificado administrativo	6
Administrativo oficial 2ª	1,90	Oficial especialista administrativo	10
Auxiliar administrativo	1,47	Auxiliar administrativo	12
Telefonista	1,47		
<b>-Grupo profesional: comerciales</b>			
Jefe de equipo	2,30	Jefe de equipo	7
Promotor de ventas	2,10	Promotor de ventas	8
<b>-Grupo profesional: almacén expediciones</b>			
Jefe de almacén	2,00	Jefe de almacén	9
Almacenero	1,70	Almacenero	11
Ayudante de almacenero	1,47	Ayudante de almacenero	12
<b>-Grupo profesional: servicios generales</b>			
Mozo de almacén ( * )	1,28	Auxiliar servicios generales	13
Ordenanza ( * )	1,28		

<b>Área profesional: editoriales</b>			
<b>-Grupo profesional: editoriales</b>			
Redactor	2,80	Redactor	4
Diagramador editorial	2,80	Diagramador editorial	
Cartógrafo	2,80	Cartógrafo	
Ilustrador	2,60	Ilustrador	5
Preparador de originales	2,60	Preparador de originales	
Traductor	2,60	Traductor	
Corrector de estilo/lingüístico	2,60	Corrector de estilo/lingüístico	
Coordinador de edición	2,60	Coordinador de edición	
Técnico editorial	2,40	Técnico editorial	6
Auxiliar técnico editorial	1,90	Auxiliar técnico editorial	10
<b>Área profesional: preimpresión</b>			
<b>-Grupo profesional: preimpresión técnica</b>			
No existía		Oficial cualificado preimpresión técnica	8
Teclista-corrector-maquetador	1,70	Oficial especialista preimpresión técnica	11
Teclista de fotocomposición	1,47	Oficial preimpresión técnica	12

(\*) El nivel 13 es el equivalente al 1,34 del anterior convenio colectivo gallego de editoriales

REVISIÓN SALARIAL (DOG Nº 51 – Viernes, 13 de marzo de 2009)

Resolución de 6 de febrero de 2009, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del acuerdo de la comisión mixta paritaria del convenio gallego de editoriales, relativo a la aprobación de la cláusula de revisión salarial para el año 2009.

Visto el acuerdo suscrito el 20 de enero de 2009, por la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales, relativo a la aprobación de la cláusula de revisión salarial para el año 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del 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 en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

La Dirección General de Relaciones Laborales, ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicho acuerdo en el registro general de convenios de esta dirección general.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 6 de febrero de 2009.

Pilar Cancela Rodríguez

Directora general de Relaciones Laborales

## ANEXO

En Vigo, en la sede de Editorial Galaxia, S.A., siendo las 10.30 horas del día 20 de enero de 2009, con la asistencia de Pilar Sampil Sánchez y Carlos del Pulgar Sabín, en representación de la Asociación Galega de Editores y de Fernando Fernández González y Jesús Costa Argibay en representación del sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG), se celebra la reunión de la comisión mixta paritaria del convenio gallego de editoriales con el siguiente orden del día:

1. Tabla salarial del año 2009.

Se adoptan los siguientes acuerdos:

1. Tabla salarial año 2009.

Conforme a los artículos 48.-Salario mínimo anual, 49.-Salario base, 50.-Complemento lineal, 51.-Gratificaciones extraordinarias y 52.-Paga de beneficios, del convenio colectivo gallego de editoriales, se establece que:

Con efectos de 1 de enero de 2009, la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales acuerda proceder al aumento del salario mínimo anual, en el IPC real del año 2008 que para Galicia calcula el Instituto Nacional de Estadística: 1,2% más 0,25% de acuerdo con la tabla salarial anexa I.

Lo que en conformidad con la presente acta firmamos en Vigo a 20 de enero de 2009.

Por la organización sindical CIG

Jesús Costa Argibay

Fernando Fernández González

Por la Asociación Galega de Editores

Pilar Sampil Sánchez

Carlos del Pulgar Sabín

**Convenio Gallego de Editoriales**  
**Salario mínimo anual año 2009**  
**Incremento salarial del 1,45%**

Nivel salarial	Salario base mensual	Salario base 14 mensualidades	Paga de beneficios	Plus lineal	Salario mínimo anual
1	1.724,76 €	24.146,66 €	1.954,73 €	4.101,27 €	30.202,66 €
2	1.370,96 €	19.193,51 €	1.553,76 €	4.101,27 €	24.848,54 €
3	1.326,74 €	18.574,40 €	1.503,64 €	4.101,27 €	24.179,31 €
4	1.238,29 €	17.336,04 €	1.403,39 €	4.101,27 €	22.840,70 €
5	1.149,84 €	16.097,82 €	1.303,16 €	4.101,27 €	21.502,25 €
6	1.061,39 €	14.859,46 €	1.202,91 €	4.101,27 €	20.163,64 €
7	1.017,17 €	14.240,35 €	1.152,79 €	4.101,27 €	19.494,41 €
8	928,72 €	13.002,14 €	1.052,55 €	4.101,27 €	18.155,96 €
9	884,49 €	12.382,89 €	1.002,42 €	4.101,27 €	17.486,58 €
10	840,27 €	11.763,78 €	952,31 €	4.101,27 €	16.817,35 €
11	751,83 €	10.525,56 €	852,07 €	4.101,27 €	15.478,90 €
12	650,10 €	9.101,42 €	736,78 €	4.101,27 €	13.939,47 €
13	592,61 €	8.296,54 €	671,62 €	4.101,27 €	13.069,43 €

REVISIÓN SALARIAL (DOG Nº 40 - Lunes, 1 de marzo de 2010)

Resolución de 29 de enero de 2010, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del acuerdo de la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales, relativo a la aprobación de la tabla salarial para el año 2010.

Visto el acuerdo por el que se aprueba la tabla salarial para el año 2010, que suscribió la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales, en la reunión celebrada el 20 de enero de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del 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 en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

La Dirección General de Relaciones Laborales ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicha revisión salarial en el Registro General de Convenios de esta dirección general.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 29 de enero de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez

Director general de Relaciones Laborales

ANEXO

En Vigo, en la sede de Editorial Galaxia, S.A., a las 10.30 horas del día 20 de enero de 2010, con la asistencia de

Pilar Sampil Sánchez y Carlos del Pulgar Sabín, en representación de la Asociación Galega de Editores, y de Fernando Fernández González y Jesús Costa Argibay, en representación del sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG), se celebra la reunión de la comisión mixta paritaria del convenio gallego de editoriales con la siguiente orden del día:

1º.-Tabla salarial del año 2010.

Se adoptan los siguientes acuerdos:

1º.-Tabla salarial año 2010.

Conforme a los artículos 48º.-Salario mínimo anual, 49º.-Salario base, 50º.-Complemento lineal, 51º.- Gratificaciones extraordinarias y 52º.-Paga de beneficios, del convenio colectivo gallego de editoriales, se establece que:

Con efecto de 1 de enero de 2010, la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales acuerda proceder al aumento del salario mínimo anual, en el IPC real del año 2009 que para Galicia calculase el Instituto Nacional de Estadística, 0,9% más 0,25%, conforme a la tabla salarial anexa.

Lo que, de conformidad con la presente acta firmamos en Vigo, a 20 de enero de 2010.

Por la organización sindical CIG

Jesús Costa Argibay

Fernando Fernández González

Por la Asociación Galega de Editores

Pilar Sampil Sánchez

Carlos del Pulgar Sabín

## Convenio Gallego de Editoriales

### Salario mínimo anual año 2010

### Incremento salarial del 1,15%

Nivel salarial	Salario base mensual	Salario base 14 mensualidades	Paga de beneficios	Complemento lineal	Salario mínimo anual
1	1.744,59 €	24.424,33 €	1.977,21 €	4.148,43 €	30.549,97 €
2	1.386,73 €	19.414,16 €	1.571,62 €	4.148,43 €	25.134,22 €
3	1.342,00 €	18.787,97 €	1.520,93 €	4.148,43 €	24.457,33 €
4	1.252,53 €	17.535,42 €	1.419,53 €	4.148,43 €	23.103,39 €
5	1.163,06 €	16.282,88 €	1.318,14 €	4.148,43 €	21.749,46 €
6	1.073,60 €	15.030,34 €	1.216,74 €	4.148,43 €	20.395,52 €
7	1.028,87 €	14.404,14 €	1.166,05 €	4.148,43 €	19.718,63 €
8	939,40 €	13.151,60 €	1.064,65 €	4.148,43 €	18.364,69 €
9	894,66 €	12.525,26 €	1.013,95 €	4.148,43 €	17.687,65 €
10	849,93 €	11.899,06 €	963,26 €	4.148,43 €	17.010,76 €
11	760,48 €	10.646,66 €	861,87 €	4.148,43 €	15.656,97 €
12	657,58 €	9.206,07 €	745,25 €	4.148,43 €	14.099,75 €
13	599,43 €	8.391,95 €	679,35 €	4.148,43 €	13.219,73 €

#### REVISIÓN SALARIAL (DOG Nº 44 - Viernes, 4 de marzo de 2011)

Resolución de 15 de febrero de 2011, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del acuerdo de la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales, relativo a la aprobación de la tabla salarial para el año 2011.

Visto el acuerdo por el que se aprueba la tabla salarial para el año 2011, que suscribió la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales, en la reunión celebrada el 31 de enero de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90º.2 y 3 del 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 en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, La Dirección General de Relaciones Laborales ACUERDA:

Primero.-Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, del 18 de noviembre).

Segundo.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 15 de febrero de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez

Director general de Relaciones Laborales

## ANEXO

En Vigo, en la sede da Editorial Galaxia, S.A., siendo las 10.30 horas del 31 de enero de 2011, con la asistencia de Pilar Sampil Sánchez y Carlos del Pulgar Sabín, en representación de la Asociación Galega de Editores, y de Fernando Fernández González y Jesús Costa Argibay, en representación del sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG), se celebra la reunión de la comisión mixta paritaria del convenio gallego de editoriales, con el siguiente orden del día:

1. Tabla salarial año 2011.
2. Varios.

Se adoptan los siguientes acuerdos:

1. Tabla salarial del año 2011.

De conformidad con los artículos 48º.-Salario mínimo anual, 49º.-Salario base, 50º.-Complemento lineal, 51º.- Gratificaciones extraordinarias y 52º.- Paga de beneficios, del convenio colectivo gallego de editoriales, se establece que:

Con efectos del 1 de enero de 2011, la comisión mixta paritaria del convenio colectivo gallego de editoriales acuerda, previa actualización de las tablas finales de 2010, proceder al aumento del salario mínimo anual en el IPC real del año 2010 que para Galicia calculase el Instituto Nacional de Estadística, 3,1%, más 0,25%, conforme a la tabla salarial anexa.

2. Varios.

La comisión mixta paritaria del convenio gallego de editoriales delega en Breixo Lousada Valdés, con DNI 47355398P, el registro de la tabla salarial de 2011, del convenio gallego de editoriales, ante la autoridad correspondiente.

Lo que de conformidad con la presente acta firmamos en Vigo a 31 de enero de 2011.

**ANEXO**  
**Salario mínimo anual año 2011**  
**Incremento salarial del 3,35%**

Nivel salarial	Salario base mensual	Salario base 14 mensualidades	Paga de beneficios	Complemento lineal	Salario mínimo anual
1	1.837,80 €	25.729,21 €	2.082,84 €	4.370,06 €	32.182,11 €
2	1.460,81 €	20.451,35 €	1.655,59 €	4.370,06 €	26.477,00 €
3	1.413,69 €	19.791,71 €	1.602,19 €	4.370,06 €	25.763,96 €
4	1.319,45 €	18.472,28 €	1.495,38 €	4.370,06 €	24.337,72 €
5	1.225,20 €	17.152,85 €	1.388,56 €	4.370,06 €	22.911,48 €
6	1.130,95 €	15.833,28 €	1.281,74 €	4.370,06 €	21.485,09 €
7	1.083,83 €	15.173,64 €	1.228,34 €	4.370,06 €	20.772,04 €
8	989,59 €	13.854,21 €	1.121,53 €	4.370,06 €	19.345,81 €
9	942,46 €	13.194,43 €	1.068,12 €	4.370,06 €	18.632,61 €
10	895,34 €	12.534,78 €	1.014,72 €	4.370,06 €	17.919,57 €
11	801,11 €	11.215,50 €	907,92 €	4.370,06 €	16.493,48 €
12	692,70 €	9.697,85 €	785,06 €	4.370,06 €	14.852,97 €
13	631,45 €	8.840,27 €	715,64 €	4.370,06 €	13.925,97 €

ACUERDO (DOG Núm. 225 - Lunes, 26 de noviembre de 2012)

RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena el registro, el depósito y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo gallego de editoriales.

Visto el acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo gallego de editoriales el 10 de octubre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del 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 en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La Dirección General de Relaciones Laborales ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 8 de noviembre de 2012

Odilo Martiñá Rodríguez

Director general de Relaciones Laborales

### **Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo gallego de editoriales**

En Vigo, en la sede de Editorial Galaxia, a las 17.00 horas del día 10 de octubre de 2012, con la asistencia de Pilar Sampil Sánchez, Manuel Gándara Armada y Carlos del Pulgar Sabin, en representación de la Asociación Galega de Editores, y de Helena Pérez Fernández, Fernando Fernández González y Jesús Costa Argibay, en representación del sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG), se celebra la reunión de la comisión negociadora del convenio gallego de editoriales con la siguiente orden del día:

1º Constitución de la mesa negociadora del convenio.

2º Negociación.

3º Varios.

1º Constitución de la mesa negociadora del convenio.

Ambas partes se reconocen capacidad decisoria en la negociación de este convenio colectivo. La mesa negociadora del convenio gallego de editoriales queda formalmente constituida por tres miembros de la Asociación Galega de Editores y tres miembros de la Confederación Intersindical Galega, representados por las personas anteriormente mencionadas.

2º Negociación.

Ambas partes, ante la dificultad actual del sector editorial gallego como consecuencia de la crisis económica en general, acuerdan el mantenimiento en su totalidad del texto y las retribuciones salariales del convenio colectivo gallego de editoriales existentes a 31 de diciembre de 2011, durante el período de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012.

3º Varios.

La comisión negociadora del convenio gallego de editoriales delega en Breixo Lousada Valdés (47355398-P) el registro del acuerdo de prórroga durante el año 2012 del convenio colectivo gallego de editoriales, ante la autoridad correspondiente.

### **PRÓRROGA Y REVISIÓN (DOG Núm. 45 - Jueves, 6 de marzo de 2014)**

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se ordena el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del acuerdo de prórroga del convenio colectivo gallego de editoriales.

Visto el acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo gallego de editoriales, en fecha de 23 de enero de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del 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 en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta dirección general

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de

noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 13 de febrero de 2014.

Odilo Martiñá Rodríguez.

Director general de Trabajo y Economía Social.

## **ANEXO I. ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO GALLEGO DE EDITORIALES.**

En Vigo, en la sede de Editorial Galaxia, siendo las 17.00 horas del día 23 de enero de 2014, con la asistencia de Pilar Sampil Sánchez, Manuel Gándara Armada y Carlos del Pulgar Sabín, en representación de la Asociación Galega de Editores y de Helena Pérez Fernández, Fernando Fernández González y Jesús Costa Argibay, en representación del sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG), se celebra la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Gallego de Editoriales con el siguiente orden del día:

1. Constitución de la mesa negociadora del convenio.
2. Negociación.
3. Varios.

1. Constitución de la mesa negociadora del convenio.

Se reconoce por ambas partes la capacidad decisoria en la negociación del presente convenio colectivo, quedando formalmente constituida la mesa negociadora del convenio gallego de editoriales, por tres miembros de la Asociación Galega de Editores y tres miembros de la Confederación Intersindical Galega, representados por las personas anteriormente mencionadas.

2. Negociación.

Ambas partes acuerdan el mantenimiento en su totalidad del texto publicado en el Diario Oficial de Galicia número 228, de fecha 24 de noviembre de 2008, del convenio colectivo gallego de editoriales y las retribuciones salariales del anexo II durante el período de 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013.

3. Varios.

La Comisión Negociadora del Convenio Gallego de Editoriales, delega en Breixo Lousada Valdés, con DNI 47355398P, el registro del acuerdo para el año 2013, del convenio colectivo gallego de editoriales, ante la autoridad correspondiente.

Lo que en conformidad con la presente firmamos en Vigo, a 23 de enero de 2014.

## **ANEXO II Convenio gallego de editoriales Salario mínimo anual año 2013**

Nivel salarial	Salario base mensual	Salario base 14 mensualidades	Paga de beneficios	Complemento lineal	Salario mínimo anual
1	1.837,80 €	25.729,21 €	2.082,84 €	4.370,06 €	32.182,11 €
2	1.460,81 €	20.451,35 €	1.655,59 €	4.370,06 €	26.477,00 €
3	1.413,69 €	19.791,71 €	1.602,19 €	4.370,06 €	25.763,96 €
4	1.319,45 €	18.472,28 €	1.495,38 €	4.370,06 €	24.337,72 €

5	1.225,20 €	17.152,85 €	1.388,56 €	4.370,06 €	22.911,48 €
6	1.130,95 €	15.833,28 €	1.281,74 €	4.370,06 €	21.485,09 €
7	1.083,83 €	15.173,64 €	1.228,34 €	4.370,06 €	20.772,04 €
8	989,59 €	13.854,21 €	1.121,53 €	4.370,06 €	19.345,81 €
9	942,46 €	13.194,43 €	1.068,12 €	4.370,06 €	18.632,61 €
10	895,34 €	12.534,78 €	1.014,72 €	4.370,06 €	17.919,57 €
11	801,11 €	11.215,50 €	907,92 €	4.370,06 €	16.493,48 €
12	692,70 €	9.697,85 €	785,06 €	4.370,06 €	14.852,97 €
13	631,45 €	8.840,27 €	715,64 €	4.370,06 €	13.925,97 €