

16002 RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, S. A.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Voz de Galicia, S. A. (código de Convenio número 9016652), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004 de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación, María Antonia Diego Revuelta.

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

(Artículos modificados de acuerdo con el expediente 283/2007)

Artículo 30. *Ingresos y contratación del personal.*

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

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

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

2. A efectos de posibilitar la adecuada promoción de los trabajadores de la empresa, se facilitará el conocimiento público a través de los tablones de anuncios, de todas aquellas plazas que se pretendan cubrir hasta la categoría de jefe de negociado, con una antelación mínima con carácter general de quince días.

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

Artículo 55. *Valoración y cómputo de horas extraordinarias.*

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

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

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

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

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos o perio-

dos punta de producción, ausencias imprevistas, tiradas de números especiales o extraordinarios por acontecimientos extraordinarios, instalación y desmontaje de maquinaria con ocasión de reestructuración o renovación tecnológica de la empresa, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Artículo 56. *Tarifa de primas, tareas y destajos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso b), se abonará al trabajador el salario que se indica para el caso a), incrementado en un 25 por 100.

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

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

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

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

Artículo 65. *Complemento de jubilación.*

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

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

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

1.º Los trabajadores mayores de 60 años al 1 de enero de 1988 percibirán un complemento de jubilación que consistirá en la diferencia que exista entre el retiro mutualista líquido y el salario o sueldo ordinario líquido devengado en el mes anterior a su jubilación, computándose a estos efectos los complementos salariales devengados con habitualidad durante el último quinquenio, más las pagas extraordinarias actualmente en vigor, así como el plus del artículo 11-1.º de este Convenio. Quedan expresamente excluidos de dicho cómputo la paga de participación en beneficios, las horas extraordinarias y los demás conceptos exceptuados expresamente de tal cómputo en el presente Convenio.

2.º Para los trabajadores menores de 60 años al 1 de enero de 1988, se fija la siguiente escala de primas de jubilación:

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

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

Artículo 71. *Horarios.*

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

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

Cuando los cambios de horario a que se refiere el párrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendiéndose por tales aquéllos que hubieran de tener una duración mínima de seis meses), la Dirección informará al Comité de Empresa de las razones que lo motivan, con una antelación de al menos 15 días a su puesta en marcha, al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer en dicho plazo su derecho a presentar informe con carácter previo a su ejecución.

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

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

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

Artículo 74. *Permisos retribuidos.*

Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

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

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

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

d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parien-

tes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja con la que conviva: Hasta dos días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 75. *Permisos no retribuidos.*

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

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

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

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

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

Artículo 77. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a percibir emolumento alguno.

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

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

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

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

Artículo 94. *Cuota sindical.*

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

16003 *RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de BSH Interservice, SA Zona 3: Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa BSH Interservice, SA -Zona 3- Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (código de Convenio n.º 9014831) que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

II CONVENIO COLECTIVO DE BSH INTERSERVICE, S. A., ZONA 3: GERONA, TARRAGONA Y PALMA DE MALLORCA

PREÁMBULO

La dirección y los trabajadores asumen y manifiestan que el presente convenio colectivo debe servir como un foro de encuentro más dentro de nuestra empresa desde el que se pueda colaborar en la consecución de todos aquellos retos que la sociedad, y por ende el mercado, solicitan de las áreas de negocio Interservice de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSH). Así, el marco de relaciones laborales que este convenio pretende crear se orienta hacia la idea de que la prestación del trabajo de todos y cada uno de nosotros y la compensación por el mismo persiguen un mismo objetivo:

La prestación del trabajo diario debe contribuir a cumplir la visión, misión y valores de BSH, especialmente en conseguir un servicio de atención y fidelización del cliente usuario de excelente calidad y a un coste competitivo.

La compensación a ese trabajo, sea de la clase que sea, debe seguir estando en parte proporcionalmente ligada a la consecución real de ese servicio de calidad a un coste competitivo.

Por otra parte, ambas partes entienden que este nuevo marco laboral debe seguir adaptándose a la actual gama de servicios de Interservice, que, manteniendo las tradicionales de asistencia técnica a domicilio y recuperación de aparatos electrodomésticos, se ha enfocado también hacia nuevas líneas de servicios comerciales asociados a ellas como son la venta de accesorios, repuestos, garantías y similares o los servicios de atención al usuario que deben contribuir a consolidar su futuro fidelizando clientes y consiguiendo nuevos.

Como en el anterior texto, debemos seguir las líneas fijadas de homogeneización y equidad de sistemas de personal del grupo BSH así las dis-

posiciones de la norma magna del derecho laboral: el estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo.

Para cumplir con tan importantes retos es imprescindible que reine un clima laboral de confianza, cooperación y respeto entre dirección, representantes y trabajadores en el que:

El diálogo debe ser la forma de solucionar conflictos.

La empresa desarrolle elementos de motivación y reconocimiento y preste la formación adecuada para, a través de nuevas formas de organización del trabajo basadas en la polivalencia, flexibilidad, mejora de la calidad, atención al usuario, participación, etc., logre adaptarse a los cambios que le demanda el mercado.

La empresa acompañe a todas las formas de organización del trabajo con las oportunas medidas de prevención de riesgos laborales y respetando nuestras obligaciones con la sociedad, como es la protección del medioambiente.

Los trabajadores y sus representantes asuman estos como sus retos profesionales y participen en todos los proyectos y planes de la empresa a través de todos los cauces de comunicación y participación establecidos.

Porque el logro de estos objetivos comunes para todos, conllevarán un mejor resultado de nuestra empresa y por lo tanto un aseguramiento y mejora de las condiciones de todos sus trabajadores.

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo provincial de empresa, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre el área de negocio denominada Interservice de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSH) y los trabajadores que queden comprendidos dentro de los siguientes ámbitos:

1.a) Funcional: Se aplicará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten su trabajo en los centros de trabajo que tiene establecidos, o pueda establecer en el futuro, el área de negocio denominada Interservice de la empresa BSH en Gerona, Tarragona, Palma de Mallorca o sus provincias. La actividad de Interservice es prestar servicios al cliente usuario de BSH, incluyendo tanto la tradicional asistencia técnica de aparatos electrodomésticos, como actividades y servicios asociados que ya presta y que pueda desarrollar en un futuro.

1.b) Personal: Las condiciones laborales recogidas en este convenio se aplicarán a todos los trabajadores de plantilla incluidos en su ámbito funcional sea cual sea su grupo profesional. No obstante, al denominada personal exento, encuadrado en los grupos profesionales 1, 2 y 3 niveles a y b, se le fijarán las condiciones económicas de manera individualizada.

Esta exclusión económica se podrá ampliar a cualquier otra relación siempre que así se pacte entre las partes directamente afectadas.

1.c) Temporal: El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, a excepción de las dietas y los nuevos porcentajes de las primas, que se aplicarán a partir de la firma del acta de acuerdo.

2. Prórroga

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado a su término de año en año, en sus propios términos.

3. Denuncia

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrán denunciar el convenio con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado el convenio en tiempo y forma y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo convenio que viniera a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

4. Sustitución de condiciones

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio colectivo.