

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 25353** *Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Voz de Galicia, SA (código de convenio n.º 90016652012007), que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y ha quedado finalmente subsanado en fecha 12 de noviembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 noviembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA VOZ DE GALICIA, SA, 1 DE ENERO DE 2025-31 DE DICIEMBRE DE 2027

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes Contratantes.*

El presente convenio colectivo se concierta entre La Voz de Galicia, SA y su plantilla mediante sus respectivas representaciones legales.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El ámbito del presente convenio colectivo es de empresa y afecta a todos los centros de trabajo que La Voz de Galicia, SA tiene constituidos y los que en el futuro puedan constituirse.

Artículo 3. *Ámbito Funcional.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo afectan a todas las actividades de La Voz de Galicia, SA, entendiéndose comprendidas las que tengan

relación directa o indirecta con la edición, sea o no diaria, de información general o especial, en cualquier medio o soporte, que los trabajadores y las trabajadoras realicen dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 4. *Ámbito Personal.*

El presente convenio colectivo es de obligatoria aplicación a toda la plantilla de la Empresa La Voz de Galicia, SA, que preste sus servicios en la misma mediante contrato laboral.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección, dirección y subdirección.

Artículo 5. *Vigencia.*

Este convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, desde cuya fecha surtirá plenos efectos y sustituirá al anterior, con las únicas limitaciones establecidas en el presente texto convencional. Su duración será de tres años, por lo que su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2027.

En el plazo de dos meses desde la publicación del convenio, se realizará una reunión informativa sobre el mismo de asistencia obligatoria. A esta reunión serán convocadas las personas responsables de los distintos departamentos, secciones y centros de trabajo de la empresa, pudiendo asistir los representantes de la parte social en la comisión paritaria en calidad de oyentes.

Artículo 6. *Revisión.*

Cualesquiera de las representaciones que son parte en este convenio podrán ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación de convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente convenio.

Artículo 7. *Denuncia.*

La denuncia proponiendo la rescisión del convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, con anterioridad a los últimos dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se estará a lo previsto en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a plazos de inicio y duración de negociación de un nuevo convenio.

Denunciado en tiempo y forma este convenio colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando sin embargo el mismo en sus propios términos, hasta que se pacte el nuevo convenio colectivo que lo sustituya o se dicte por quien corresponda resolución pertinente.

Artículo 8. *Prórroga.*

Al cumplir la fecha de su vencimiento, el presente convenio colectivo, sin mediar denuncia por escrito formulada por cualquiera de las partes negociadoras con dos meses, como mínimo de antelación a la fecha prevista para fin de su vigencia, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras o convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si,

globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

Artículo 10. *Garantía Personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, de conformidad con lo establecido en el capítulo IV.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 12. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el convenio. Estará formada por tres representantes del personal, preferentemente que hayan intervenido por la parte social en la negociación del convenio, y por tres representantes de la parte empresarial, preferentemente intervenientes en la negociación del convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de trabajo de Sabón.

La comisión paritaria habrá de reunirse semestralmente, pudiendo cada parte solicitar una reunión extraordinaria que deberá producirse en el plazo máximo de siete días desde la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de miembros de cada una de las representaciones. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.
- B) Mediación y conciliación en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- D) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por lo establecido en la legislación vigente.

Si transcurrido el plazo de treinta días desde la fecha de constitución de la comisión paritaria no se alcance acuerdo alguno, sobre los asuntos que les sean sometidos, cualquiera de las partes, con carácter previo a la vía judicial, puede acudir a los mecanismos establecidos en el Acuerdo Gallego de solución extrajudicial de conflictos (AGA) o en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Cuando las discrepancias sometidas a la Comisión Paritaria versen sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo prevista en el convenio colectivo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo de 30 días anteriormente referido, se verá reducido hasta un máximo de 7 días, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 13. *Disposiciones generales.*

La organización, programación y distribución del trabajo conforme a las normas y orientaciones del presente convenio y de las disposiciones legales de aplicación en la materia, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Se diferencian en la Empresa dos áreas de actividad:

- Redacción.–Agrupará los cometidos habituales propios de la búsqueda, elaboración y difusión de información. Dentro del Departamento de Redacción, esta facultad de organización la realizará la Dirección del Periódico.
- Gestión/Servicios Auxiliares.–Agrupará tanto las funciones de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las administrativas y las de índole técnica.

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de gestión económica, jurídica, contable, comercial, marketing, publicidad, recursos humanos, sistemas de información, secretaría, servicios generales, ventas, etc., de la Empresa.

La organización del trabajo, su distribución y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de La Voz de Galicia SA, teniendo como objetivo el alcanzar en la Empresa el nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios técnicos.

Podrá a tal efecto, atendiendo a lo establecido en las disposiciones legales de aplicación crear y determinar grupos, ciclos, sectores y secciones que favorezcan una mejor y mayor producción.

Artículo 14. *Normas de trabajo.*

La plantilla de La Voz de Galicia, SA, está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional encuadradas en el ámbito de Prensa.

La obligatoriedad deberá estar referida a las definiciones concretas de puestos de trabajo existentes, con las variaciones que, en su caso, establezca la Comisión Paritaria, que dictaminará sobre cualquier reclamación que se produzca en dichas materias y analizará las modificaciones que sean necesarias en la clasificación profesional.

Se considera que la plantilla de Redacción se encargará de tareas que tengan relación directa o indirecta con la edición, sea o no diaria, de información general o especial, en cualquier medio o soporte, que los trabajadores y trabajadoras realicen dentro de su jornada de trabajo.

Son facultades de la Empresa, entre otras:

1. La exigencia de los rendimientos normales definidos en este convenio y en las disposiciones de carácter general que pautan la materia.
2. La adjudicación de equipos y tareas necesarias para la ocupación del trabajador o de la trabajadora al rendimiento normal.
3. La fijación de los índices de calidad.
4. Exigir la vigilancia y atención de los equipos encomendados.
5. Determinar la movilidad y redistribución de la plantilla, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas, profesionales o aptitudes precisas para ejercer la prestación laboral. No se podrá llevar a cabo, si se produjese con ello cambio de área profesional del trabajador o trabajadora afectada, salvo pacto en contrario.

La movilidad funcional para realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de que a un trabajador o a una trabajadora se le encomienden funciones inferiores a las de su grupo profesional, la decisión deberá estar justificada por razones técnicas u organizativas y la encomienda se realizará por el tiempo imprescindible para su atención, debiéndose comunicar al Comité intercentros.

La movilidad funcional se llevará a cabo siempre sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora afectada y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Además, se impartirá la formación adecuada, si fuese necesario.

6. Realizar, durante el periodo de organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de equipos y programas que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

7. El control horario de presencia de la totalidad de la plantilla de la Empresa y control horario de la producción, en su caso.

8. Determinar y regular lo relativo al uso de los impresos, logos, tarjetas, sellos etc. por el personal de la Empresa, así como lo referente a tipos, texto y características de cada uno de aquellos.

9. Entregar a los miembros de la plantilla que estime necesario el oportuno carné/tarjeta identificativa, regular las condiciones de su uso, exhibición, etc. Los titulares de las mismas tendrán que devolverlas inexcusablemente a requerimiento de la Empresa y, en todo caso, al cesar su relación con la misma.

El ejercicio de estas facultades se realizará en cualquier caso, con respeto a las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 15. Racionalización del trabajo.

Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la Empresa que la dirección estime oportunos, oído el Comité intercentros, y coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se consideren necesarios para conseguir el más adecuado empleo y rentabilidad de los factores de la producción.

Artículo 16. Cierre del periódico.

Habida cuenta de que constituye el objetivo esencial de toda empresa periodística hacer llegar a sus lectores sus productos con el máximo de información y a una hora idónea, se hace necesario fijar esta meta como punto primordial de referencia en orden a la organización de sus ciclos de producción.

Consecuentemente, se conviene que el horario de cierre del periódico será el fijado por la dirección de la Empresa en cada caso, oído el Comité intercentros, según las necesidades en atención a los objetivos expuestos.

Los y las responsables designadas a tal efecto por los distintos departamentos y secciones coordinarán los trabajos de los diferentes grupos a su cargo y establecerán entre sí los contactos que estimen necesarios a tal fin, siendo responsables de los retrasos indebidos que se originen por defecto o falta de la mencionada coordinación o por no ejercicio de sus competencias o cometidos específicos.

Los responsables de los distintos departamentos y secciones, así como los miembros de la subdirección y la dirección de La Voz de Galicia, agilizarán la revisión de tareas para facilitar el cierre en tiempo y forma y el estricto cumplimiento de la jornada laboral.

Salvo que las necesidades o las urgencias del servicio justifiquen o impongan otro plazo inferior al preaviso, la Empresa comunicará los cambios de horario de cierre con al menos 48 horas de antelación.

Artículo 17. Derechos y obligaciones de la plantilla.

La plantilla tiene como derecho básico, entre otros y con el contenido y alcance que para el mismo dispone su específica normativa, el derecho a la huelga.

Por otra parte, además de los deberes de orden general, los trabajadores y trabajadoras de la Empresa observarán cuidadosamente los siguientes, cuyo incumplimiento se considerará como falta:

a) Permanecer en su puesto en horas de trabajo, cumpliendo las obligaciones inherentes al mismo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Utilizar los medios necesarios para la protección y la prevención riesgos laborales, observando las medidas y normas que proporcionen una mayor seguridad y salud en el trabajo y observar las medidas de seguridad que se adopten.

c) Velar por la conservación de las instalaciones y cuidar los equipos, útiles y herramientas que sean puestas a su disposición para la realización de su trabajo. Su mal trato será sancionado.

d) Colaborar con los mandos intermedios en el trabajo en equipo, en orden a la productividad, calidad y costos, y cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, en los términos fijados en el presente convenio colectivo y en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

e) En el trabajo a turnos, cuando tal modalidad estuviere establecida por la Empresa, el trabajador o trabajadora saliente no abandonará su puesto hasta que se incorpore el o la entrante, a quien comunicará cuantos pormenores haya de tener en cuenta. Si éste se retrasa, esperará quince minutos para dar cuenta al responsable inmediato, para que adopte las medidas oportunas para reemplazarlo si es posible.

A los efectos indicados en el presente apartado se señalan a título meramente enunciativo, como trabajos a turnos, los trabajos de Diseño, de Tratamiento de Imagen y de Composición de Publicidad.

f) Utilizar debidamente los equipos de control de acceso a su entrada y salida en la Empresa con arreglo a las órdenes establecidas.

g) Comprobar que el registro de los aparatos de control de entrada y salida es correcto y, en caso contrario, ponerlo en conocimiento del departamento de Recursos Humanos o responsable del centro de trabajo en el que preste servicios.

h) Sin autorización expresa del Jefe o Jefa del Departamento respectivo, nadie podrá retirar de los Archivos y dependencias de la Empresa en que se custodien, los antecedentes, documentos, clichés, etc., existentes en los mismos, salvo en los casos y para los usos propios del periódico o publicaciones que edite La Voz de Galicia, SA.

El personal encargado o responsable de los archivos no aceptará órdenes o peticiones al respecto que provengan de personas ajenas a la Empresa.

i) No concurrir con la actividad de la Empresa, contribuir a la mejora de la productividad y cuantos otros deberes se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

j) El personal afectado por el presente convenio evitará situarse en posición de conflicto de intereses, esto es, el titularizar o intervenir en negocios, actividades u operaciones de cualquier índole, mercantiles o no, que puedan suscitar en él intereses, adhesiones o expectativas que colisionen con los propios de la Empresa, o afecten a su imagen.

En particular, evitará participar en empresas proveedoras o clientes de La Voz de Galicia, salvo que cuenten con autorización expresa y por escrito.

Se considerará competencia desleal, no sólo la prestación de servicios laborales, civiles o mercantiles para cualquier otra empresa del sector o para aquellas empresas, instituciones o medios cuyas actividades pudieran afectar negativamente las propias de la Empresa, sino también las negociaciones tendentes a tal prestación o a la obtención de cualquier ventaja para el empleado o empleada, siempre que se utilicen datos de la Empresa, violándose así el deber de secreto.

El personal sólo podrá colaborar con otro medio informativo previa autorización específica y por escrito, de la Dirección de Recursos Humanos.

k) Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la Empresa pertenecerán a la Empresa en toda su extensión y sobre todas sus versiones, sea cual sea su contenido, soporte, medio de difusión,

momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que corresponderán al empleado o empleada.

La Empresa será titular de los derechos de explotación con carácter pleno y exclusivo, con capacidad de cesión o licencia a terceros, para un ámbito territorial mundial, por todo el tiempo de duración establecido en la normativa aplicable y para su explotación en todas las modalidades y mediante cualquier formato de explotación impreso, sonoro, audiovisual, digital o electrónico.

La titularidad de dichos derechos por la Empresa comenzará desde el mismo momento en que estos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta por la retribución prevista para el empleado o empleada, sin que haya derecho a una compensación económica adicional.

En el supuesto de que cualquier creación fuera modificada en su contenido o extensión, el autor será informado antes de su publicación, salvo imposibilidad manifiesta por causas de fuerza mayor, y tendrá derecho a que se elimine su firma del artículo o reportaje de que se trate.

I) Toda creación periodística deberá ser entregada por su autor para su publicación digital o impresa tras haberla sometido a los mecanismos técnicos de control de calidad implantados por la empresa.

Una Comisión de Redacción velará por los derechos y obligaciones de los redactores recogidos en el artículo 17 del convenio. Estará formada por tres miembros de la plantilla, elegidos en votación secreta por la redacción entre los candidatos que se presenten y por tres miembros en representación de la sociedad editora. Se procurará que tanto por la parte social como por la empresarial haya representantes del departamento de fotografía.

Esta comisión se renovará cada cuatro años. Sus reuniones ordinarias tendrán carácter trimestral y se celebrarán aquellas reuniones extraordinarias solicitadas por los representantes de la redacción o de la empresa en el plazo de las 48 horas siguientes a su solicitud. De las reuniones celebradas se levantará acta que se distribuirá a la redacción en el plazo de quince días.

La representación de la redacción dispondrá de un grupo de correo propio.

Artículo 18. *Jerarquía en los servicios.*

En los distintos sectores de la Empresa, la comunicación de órdenes e instrucciones entre el personal perteneciente a diferentes áreas de un mismo Departamento deberá realizarse a través del superior o superiora jerárquica común.

CAPÍTULO III

De la plantilla

Sección primera. Normas generales

Artículo 19. *Clasificaciones.*

Las clasificaciones del personal en plantilla contenidas en el presente convenio colectivo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador o una trabajadora que realice las funciones especificadas en el grupo profesional determinado, habrá de recibir la remuneración correspondiente, según el presente convenio colectivo.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador y trabajadora de la Empresa tienen la obligación de realizar cuantas tareas les sean encomendadas, según lo señalado en el artículo 24.^º y dentro de los

generales cometidos propios de su competencia y de la actividad de la Empresa referida a las publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información y actualidad, así como los suplementos y demás publicaciones de La Voz de Galicia, SA cualquiera que sea su soporte.

La dirección de Recursos Humanos elaborará custodiará y mantendrá actualizados los ficheros de la plantilla de la Empresa, en cuyos expedientes deberán constar todos los datos y circunstancias personales, profesionales y familiares que sean de interés para la Empresa y para los Organismos competentes.

La plantilla de la Empresa tiene la obligación de notificar, en el plazo de 48 horas, cualquier variación de los datos que consten en su expediente personal (cambio de situación familiar, domicilio, etc.).

Artículo 20. *Tareas y funciones por Grupo profesional.*

Se entiende por función, a efectos del presente convenio, la tarea propia de cada trabajador o trabajadora destinada a la gestión y redacción de las publicaciones editadas por La Voz de Galicia, SA en cualquier soporte.

Artículo 21. *Grupos Profesionales.*

La clasificación de la plantilla con arreglo a sus grupos profesionales se atenderá a la consignada en los artículos 22, y siguientes del presente convenio colectivo, sin que exista obligación por parte de La Voz de Galicia, SA de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

Sección segunda. Clasificación de personal según la función

Artículo 22. *Clasificación Profesional.*

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores y de las trabajadoras de la empresa en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos se entiende por grupo profesional el que reúne las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, de cursos de formación, si fuesen necesarios.

3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Artículo 23. *Aspectos básicos de clasificación.*

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales. Los trabajadores y las trabajadoras, en función del puesto de trabajo que desarrollen, serán adscritos a uno de los grupos profesionales establecidos en el presente capítulo. Esta adscripción, definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

3. Así, la posesión por parte de un trabajador o de una trabajadora de todas o alguna de las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que será necesario que su puesto de trabajo exija la posesión de esas competencias y el trabajador o la trabajadora las ejerza de forma efectiva. En cualquier caso, esos mayores conocimientos se harán

constar en el expediente de cada trabajador o trabajadora y la Empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de la plantilla y que, por tanto, determinan su adscripción a un determinado grupo Profesional, son los que se definen a continuación, siguiendo los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores:

4.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad Empresarial. Este factor está integrado por:

 Titulación: Considera el nivel de conocimientos oficialmente reconocidos que debe poseer una persona para desempeñar el puesto de trabajo.

 Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

4.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad del trabajador o trabajadora para proponer o abordar la realización de tareas y el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

4.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolle el trabajador o trabajadora.

4.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía que tenga el trabajador o la trabajadora para el desarrollo de su función, su nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de su gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos que le hayan sido asignados.

4.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, el número de personas sobre las que se ejerce el mando y sus características.

4.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados a manejar en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 24. *Grupos Profesionales.*

Los grupos profesionales, y dentro de ellos las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos o de negocio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Sin embargo, desde el momento en que exista un trabajador o una trabajadora que realice las funciones especificadas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio, la misma será llevada a la Comisión Paritaria, que operará según los criterios establecidos en el artículo 12 de este convenio.

Cada Grupo Profesional constará de un único nivel salarial a excepción de los Grupos II y III que se subdividirán en tres niveles de cualificación, teniendo en cuenta que en ellos, el personal de nueva contratación no desempeña en toda su extensión las exigencias del puesto de trabajo, al no tener la formación y experiencia profesional que los niveles superiores, formación y experiencia que van adquiriendo paulatinamente y determinarán el acceso a los restantes niveles en los plazos fijados.

Para determinar el nivel de cualificación se tendrá en cuenta el grado de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada en la Empresa, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y, en su caso, la realización de las acciones formativas que se especifiquen en cada momento dentro de los módulos de formación que ponga en marcha la Empresa. A estos efectos, para promocionar de un nivel al inmediatamente superior se requerirá trabajar durante un período determinado en el nivel de procedencia, así como la realización de las acciones formativas que expresamente se determinen en los casos en que la Empresa lo estime necesario, y el informe favorable del responsable de la unidad a la que pertenezca el trabajador o la trabajadora.

La evaluación del desempeño se realizará con carácter anual, al objeto de determinar las aptitudes profesionales del trabajador o trabajadora en distintos momentos dentro de la Empresa.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I:

Corresponde a aquellos trabajadores y a aquellas trabajadoras cuyas funciones exigen la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Coordinan normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

La adscripción a este grupo incluye, además, la realización de tareas complejas que implican responsabilidad de mando y exigen alta capacidad intelectual o de interrelación humana.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Jefes/jefas de Área, Jefes/jefas de Sección de Redacción, Jefes/jefas de Sección de Administración, Jefes/jefas de Servicios Generales, Sistemas/Aplicaciones, y asimilados.

Grupo II:

Corresponde a aquellos trabajadores y a aquellas trabajadoras que realizan tareas complejas que, sin implicar mando, requieren un cierto grado de coordinación de actividades con otros empleados y/o empleadas, creación intelectual, habilidad técnica y responsabilidad.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Redactores/redactoras, Redactores/redactoras Gráficos, Técnicos/técnicas de Sistemas y Aplicaciones, Jefes/jefas de Negociado de Administración, Jefes/jefas de Equipo Informática, Jefes/jefas de Sistemas/Aplicaciones y asimilados.

Se establecen tres niveles de clasificación en este grupo, a los que se accederá, una vez transcurrido el período de tiempo establecido en cada caso (a estos efectos, se tendrá en cuenta todo el tiempo que la persona trabajadora haya prestado servicios a la empresa en la función de que se trate, con independencia del tipo de contrato y de su duración), en el que se obtenga la formación y experiencia necesaria, que posibiliten, tras la superación de las pruebas que se establezcan, el acceso al nivel superior.

Los niveles de este grupo se corresponden con el siguiente detalle:

- Nivel 3 o de incorporación.–El trabajador o la trabajadora permanecerá en él dos años, durante los cuales adquirirá la formación y experiencia necesarias para superar una evaluación de promoción al nivel siguiente.

- Nivel 2. El trabajador o la trabajadora accederá a él desde el nivel 3 y, tras un nuevo período de dos años en el que continuará el proceso de formación y adquisición de la experiencia necesaria, deberá superar una nueva evaluación para promocionar al nivel siguiente.
- Nivel 1. Accederán a él los trabajadores o las trabajadoras que hayan superado los otros dos niveles.

Grupo III:

Corresponde a aquellos trabajadores o trabajadoras que realizan tareas o aplican técnicas siguiendo instrucciones generales o precisas, que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Redactores/as Sustitutos/as, Diseñadores/as, Maquetadores/as, Documentalistas, Ayudantes/as de Redacción, Técnicos/as, Secretaría de Dirección o de Redacción, Oficiales/as Administrativos/as y Oficiales/as Informática y asimilados.

Se establecen tres niveles de clasificación en este grupo, que se regirán por los criterios señalados para los niveles del Grupo II.

Grupo IV:

Corresponde a aquellos trabajadores y a aquellas trabajadoras que realizan operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Personal administrativo, operadores/as de ordenador que no sean técnicos de grupo superior, personal subalterno, telefonistas, profesionales de oficio y demás puestos que surjan de carácter elemental y que solo requieren un periodo de breve adaptación.

Artículo 25. Niveles salariales. Retribución Anual.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio serán los que se recogen a continuación, sin que pueda operar sobre ellos el principio de compensación y absorción:

2025:

Con efectos de 1 de enero de 2025, las retribuciones anuales de los distintos Grupos profesionales serán las siguientes:

	2025
Grupo I.	32.758,23
Grupo II.	
Nivel 1.	29.230,26
Nivel 2.	26.321,55
Nivel 3.	22.172,73
Grupo III.	
Nivel 1.	26.321,55
Nivel 2.	23.775,68
Nivel 3.	20.129,75
Grupo IV.	19.592,81

Adicionalmente, todos los trabajadores tendrán derecho a una Paga de Beneficios en los términos establecidos en el artículo 44.

2026 y 2027:

Con efectos de 1 de enero de cada uno de estos años, se aplicará un incremento sobre las tablas salariales del año anterior equivalente a 2/3 del IPC interanual de diciembre del año anterior. Dicho incremento en tablas tendrá un porcentaje mínimo del 1% y un porcentaje máximo del 3%. Asimismo, la diferencia respecto al IPC del año natural anterior (o respecto al 3% si dicho IPC es superior a esta cifra) no podrá superar el 0,67%.

Adicionalmente, todos los trabajadores tendrán derecho a una Paga de Beneficios en los términos establecidos en el artículo 44.

Para proceder a la actualización de salarios por el incremento de tablas, no operará el principio de compensación y absorción.

Sección tercera. Ingresos, suspensiones y ceses

Artículo 26. 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 exigirle en cada caso al personal de nuevo ingreso.

Los trabajadores y las trabajadoras con contrato indefinido 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 reconocimiento médico 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 y trabajadoras de la Empresa, se facilitará el conocimiento público a través de los distintos medios de difusión (correo electrónico, hoja informativa...), de todas aquellas plazas que se pretendan cubrir hasta jefe/a de negociado, con una antelación mínima con carácter general de quince días.

3) Finalizado el proceso de selección, los trabajadores y las trabajadoras de la empresa que lo estimen oportuno y que hayan participado en dicho proceso, podrán formular cuantas alegaciones estimen necesarias, en el plazo de 4 días hábiles contados a partir de la publicación de la lista de aspirantes seleccionados o seleccionadas, ante la dirección de Recursos Humanos, y posteriormente, en su caso, ante la Comisión Paritaria.

Artículo 27. Contratación.

La contratación laboral se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la dirección a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A estos efectos, tendrán preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia el presente convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores y/o trabajadoras.

Artículo 28. *Contrato de duración determinada.*

Por lo que se refiere a esta modalidad contractual, se estará a las disposiciones legales y convencionales de rango superior que resulten de aplicación en cada momento.

Artículo 29. *Contratos formativos.*

A los efectos establecidos en el apartado i) del artículo 11.3, la retribución del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se fija en el 85% del salario de tablas fijado para el Grupo II Nivel 3. En atención a la consecución de una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, se dará preferencia a la selección del sexo menos representado en este tipo de contratos.

Artículo 30. *Contrato de trabajo a distancia.*

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o de la trabajadora o en el lugar libremente elegido, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.

Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, los trabajadores y las trabajadoras a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores y trabajadoras a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores y a las trabajadoras a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Las especificidades de la protección de la salud consustanciales a este contrato serán desarrolladas por la comisión paritaria.

Los trabajadores y las trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Los trabajadores y las trabajadoras a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley. A estos efectos deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

La dotación de medios necesarios para la realización del trabajo a distancia será por cuenta de la empresa; si dichos medios son aportados por el trabajador o por la trabajadora, se pactará el régimen de utilización y amortización. En todo caso, la empresa correrá con los gastos de puesta en marcha y mantenimiento de los equipamientos. La empresa será responsable de la implantación de las medidas necesarias para el cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal. La adscripción a esta modalidad contractual será voluntaria tanto para el trabajador y para la trabajadora como para la empresa, siendo reversible cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 31. Suspensiones.

Los contratos de trabajo quedarán en suspenso por las causas establecidas en la sección tercera del capítulo III del título I (artículos 45 al 48 bis, ambos inclusive) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Ceses.

Los contratos de trabajo celebrados entre la Empresa y su personal se extinguirán por las causas consignadas válidamente en la sección cuarta del capítulo III (artículos 49 al 54, ambos inclusive) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y las trabajadoras que deseen resolver voluntariamente su contrato con la Empresa lo comunicarán a la misma con la antelación mínima de ocho días, si se trata de personal no cualificado, y de treinta días, si se trata de personal técnico, administrativo, de servicios o de redacción.

El incumplimiento del preaviso podrá dar lugar a que la Empresa, si lo desea, deduzca de la liquidación a efectuar, en el momento de la baja, el importe de los salarios correspondientes a los días de retraso en la comunicación.

Artículo 33. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito, en todos los contratos de trabajo, un período de prueba cuya duración no podrá exceder de:

- Ingenieros/as y Licenciados/as, Graduados/as, Diplomados/as y Redactores/as: Seis meses.
- Técnicos/as no incluido en el apartado anterior: Tres meses.
- Personal sin cualificación: Un mes.

Durante este periodo, tanto el trabajador o la trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la resolución del contrato de trabajo, sin previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a percibir, durante el periodo de prueba, la retribución correspondiente a lo prescrito en el presente convenio colectivo.

Transcurrido el plazo referido, pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa de acuerdo con la modalidad para la que han sido contratados/as, y el tiempo que hubiera transcurrido en el periodo de prueba le será computado a los oportunos efectos de antigüedad.

El periodo de prueba no es de carácter obligatorio y la Empresa podrá, en consecuencia, proceder a la contratación de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Sección cuarta. Traslados y permutas**Artículo 34. Traslados y/o cambios de puesto de trabajo.**

Los traslados de personal se realizarán de acuerdo con lo previsto en la sección primera del capítulo III del título I del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado/a.

Cuando el traslado se efectúe, previa aceptación de la Empresa, a solicitud del trabajador o trabajadora, aquélla podrá modificarle el salario, advirtiéndoselo

previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al puesto de origen. El trasladado voluntario no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las partes.

- c) Por necesidades del servicio.

Cuando existan razones económicas, técnicas organizativas o de producción que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado b) anterior, podrá la Empresa promover el traslado, pero conservando el trabajador o la trabajadora todos sus derechos en lo concerniente a salario y cualquier otro aspecto de la remuneración. Esta solamente podrá ser ejecutada por la Empresa con el personal que lleve menos de diez años de servicios y tan solo una vez por trabajador o trabajadora, respetándose el orden de antigüedad.

No obstante lo anterior, los trabajadores y trabajadoras de más de 10 y menos de 20 años de antigüedad en la Empresa podrán ser trasladados por una sola vez a otro centro, siempre que la distancia entre ambos no sea superior a 75 km.

Cuando no pueda cubrirse una vacante por mutuo acuerdo sobre traslado y en el supuesto de que la Empresa decline hacer uso de las facultades reconocidas para promover un traslado forzoso, quedará en libertad para ocupar la plaza con personal ajeno a su plantilla, pero siguiendo en todo caso los preceptos que este convenio colectivo establece en relación con contrataciones de nuevo ingreso y ascenso, con el consiguiente corrimiento de escala.

En los casos de traslado forzoso a los que se refiere al apartado c) del presente artículo, el trabajador o la trabajadora afectada tendrá derecho a que le abonen los gastos que se le originen por tal motivo incluyendo a la familia que con él conviva, así como los correspondientes a transporte y enseres, percibiendo, además, una gratificación equivalente a 60 o 30 días (dos meses o un mes) de retribución, en función de la existencia de responsabilidades personales por convivencia a cargo del trabajador o de la trabajadora.

En los casos de traslado forzoso a otra localidad, siempre que no sea por sanción, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que la Empresa le facilite vivienda en el lugar a que se traslade, o a que le compense económica mente la diferencia si la hubiese, entre el importe de la renta de dicha vivienda y el que viniera pagando en su residencia anterior.

Artículo 35. *Permutas.*

Los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes al mismo grupo y funciones que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, siempre que cuenten con autorización de la dirección que tendrá en cuenta al adoptar la decisión las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores o trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera darse lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Artículo 36. *Promoción y movilidad interna.*

Las personas interesadas en traslado a otra sección o delegación, siempre que se trate de mismas funciones y grupo profesional, deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos.

Para proceder a la cobertura de vacantes con carácter permanente y en puestos que no supongan jefatura, la empresa informará por los medios que estime oportunos a la plantilla para que los trabajadores que estén interesados en el traslado puedan presentar su candidatura. La empresa analizará la viabilidad de las candidaturas internas presentadas para darles prioridad, siempre que sea posible y profesionalmente adecuada a la cobertura de la vacante generada por dicho traslado. El traslado voluntario no genera derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen en supuestos de cambio de residencia.

*Sección quinta. Formación profesional***Artículo 37. Formación profesional.**

La Empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos de su plantilla, organizando y gestionando las acciones formativas necesarias a tal fin.

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas de la empresa, serán elaboradas y organizadas por la Dirección de Recursos Humanos, quien determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban de asistir a los mismos. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras, la representación legal de los mismos participará en el desarrollo de los planes de formación. A tal efecto se constituirá una comisión mixta de formación que velará por la promoción de actividades formativas y por el cumplimiento del convenio colectivo en esta materia. Esta comisión será informada del plan de formación fijado por la empresa y tendrá, entre otras, la función de establecer el carácter de las distintas formaciones que se lleven a cabo en la empresa:

- Las formaciones impartidas por la empresa con carácter obligatorio tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y cuando la formación no pueda realizarse durante la jornada, darán derecho a recuperar las horas de formación.
- Cuando se trate de formación de carácter voluntario, se considerará tiempo efectivo de trabajo la mitad del invertido en la formación de modo que cuando se realice en jornada de trabajo deberá recuperarse el 50 % de las horas y cuando se lleve a cabo fuera de jornada habrán de compensarse el 50 % de las horas de dicha formación.

Artículo 38. Contratos para la formación.

Se realizarán de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Artículo 39. Política de formación.

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con las Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la Dirección podrá establecer su política propia de formación para el personal de plantilla, mediante planes que implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

La implantación y desarrollo, en su caso, de los planes de formación se llevará a efecto con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se establezcan, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.
2. La representación legal de la plantilla, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informada de las mismas por el/la responsable de formación con la máxima antelación posible.

3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores y trabajadoras cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, por cualquier causa, en los términos establecidos por el presente convenio, y en concreto, por renovación tecnológica.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores y trabajadoras afectadas el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de la plantilla en aspectos propios de su oficio, que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada, con las siguientes particularidades:

1. Si se producen dentro de jornada, los trabajadores y las trabajadoras asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar el tiempo empleado de esta forma, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

2. De realizarse fuera de jornada, los trabajadores y las trabajadoras afectadas tendrán derecho a un día de permiso no acumulable a vacaciones por cada catorce horas efectivas de formación.

3. Cuando los cursos de formación de la empresa se desarrolle en la jornada laboral, tendrán consideración de jornada laboral.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior, será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador o trabajadora a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

Cualesquier otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario, por lo que de realizarse fuera de jornada, la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores o trabajadoras no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que, en cualquier caso, deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección, con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose al Comité intercentros en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

Sección sexta. Plantilla y escalafón

Artículo 40. Plantilla.

La plantilla es el censo numérico de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, en el que aparecen relacionadas, todas las plazas existentes ordenadas por grupos profesionales.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación, el establecimiento y modificaciones de la plantilla de La Voz de Galicia, SA, siendo factores condicionantes la racionalización del trabajo, el sistema de organización, los centros de trabajo y las funciones a cubrir en los mismos. No obstante, cualquier reducción de la plantilla deberá ser acordada con el Comité intercentros y en caso de disconformidad se regirá por la legislación vigente.

La plantilla de la empresa se rige por los siguientes criterios:

- a. El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible.
- b. Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o de producción, fuera necesario realizar modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, derivando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la Empresa, previa reconversión profesional si fuera necesaria.
- c. La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales determinadas, no será considerada como modificación de la plantilla.

Artículo 41. Escalafón.

El escalafón es el censo nominal que incluirá a todos los miembros de la plantilla, clasificados por grupos profesionales y, dentro de cada uno de ellos, por orden de funciones y de antigüedad en las mismas, con indicación de fecha de nacimiento, cargo o puesto ocupado y fecha de antigüedad. En el escalafón destinado a ser colocado en el tablón de anuncios se omitirá la fecha de nacimiento.

El escalafón deberá darse a conocer anualmente a la plantilla en la primera quincena de diciembre, permaneciendo expuesto en lugar visible del centro o centros de trabajo durante cuarenta y cinco días, dentro de cuyo plazo los interesados/as que estimen que no se les ha incluido como corresponde podrán efectuar la correspondiente reclamación de modo fehaciente ante la Dirección de la Empresa, debiendo resolver la misma, visto el informe de los representantes legales de los trabajadores del centro de que se trate y el de la Inspección de Trabajo, en su caso.

Si la petición fuese desestimada o hubiera transcurrido el plazo de un mes sin que la Empresa se pronunciase sobre ella, podrá el recurrente acudir ante la Jurisdicción Social, conforme al artículo 137 de la vigente Ley reguladora 36/2011.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y otros beneficios sociales*Sección primera. Retribuciones***Artículo 42. Salario.**

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados y las empleadas que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la Empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La Empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 43. Distribución salarial.

Salario Base.—El Salario Base está compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores y las trabajadoras en actividad normal o habitual en la Empresa.

El Salario Base anual es el que figura en las tablas salariales para cada grupo profesional.

Complementos.—Formarán parte de la estructura salarial de la Empresa los conceptos salariales a continuación indicados:

1. **Complemento de Puesto de Trabajo.**—Es aquel cuya percepción se encuentra vinculada a las condiciones del puesto. Tendrá carácter extraordinario no consolidable, compensable y absorbible, salvo pacto en contrario al ser establecido.

2. **Complemento Variable por cumplimiento de objetivos.**—Es aquel cuya percepción dependerá de los resultados de producción obtenidos por el trabajador o de la trabajadora o de la Empresa o de ambos conjuntamente. La Empresa establecerá anualmente los importes y el régimen de aplicación de este complemento y lo pondrá en conocimiento de los trabajadores/as y de sus representantes legales.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y podrá ser modificado en cualquier momento por la Empresa.

3. **Complemento Especial.**—Es aquel que se asignará a propuesta de la Empresa por intervención en acciones especiales. Tendrá carácter extraordinario, no consolidable, unilateral, compensable y absorbible.

4. **Plus de coordinación.**—fijado en un mínimo de 200 euros mensuales para las personas trabajadoras que, no perteneciendo al Grupo I, realicen con regularidad labores de coordinación. Este plus no será compensable ni absorbible.

No obstante lo anterior, se mantienen los conceptos de Complemento Compensatorio Diferencia Salario Base Anterior, Complemento Ad Personam y Complemento por Retribución consolidada, para aquellos trabajadores y trabajadoras de la plantilla a quienes fuese de aplicación de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo 2012-2014 y en sus propios términos.

Artículo 44. Paga de Beneficios.

Todos los trabajadores tendrán derecho a una Paga de Beneficios no consolidable de hasta un 1% del salario que recogen las tablas, en función del resultado de explotación de La Voz de Galicia en 2025. En los resultados de explotación para la distribución de esta paga extraordinaria no se computarán los beneficios por enajenación del

inmovilizado, ni los gastos por indemnizaciones. Las cantidades correspondientes a la Paga de Beneficios del ejercicio 2025 se calcularán a partir de los 125.000 euros de resultado de explotación computable positivo de la empresa. El abono se realizará con los criterios de reparto actualmente en vigor y dentro de la semana siguiente a la formulación de las cuentas por el Consejo de Administración.

Beneficios de explotación computables	Distribución a paga de beneficios de 2025
Desde 125.001 euros a 200.000 euros.	Se destinará a la Paga de Beneficios el 50% del resultado de explotación.
Más de 200.000 euros.	Se destinará a la Paga de Beneficios el 35% del resultado de explotación hasta llegar al 1% en total.

De cara a 2026 y 2027 se establece una Paga de Beneficios no consolidable en cada ejercicio en función del resultado de explotación computable cuya cuantía máxima será la diferencia entre el IPC real del año anterior y el porcentaje de incremento fijo sobre el salario en tablas aplicado en el ejercicio –según se describe en el artículo 25–, de forma que se abonará en concepto de paga y con el tope indicado, el 50% del resultado de explotación computable, a partir de los 0,01 euros de beneficio. El abono se realizará con los mismos criterios que en el 2025.

Artículo 45. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, la plantilla de La Voz de Galicia, SA afectada por el presente convenio tendrá derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo devengo será de carácter anual, pudiendo ser prorrataeadas en su totalidad a petición del trabajador o trabajadora:

- a) Paga de marzo: se percibirá el 15 de marzo de cada año y su importe estará constituido por el salario ordinario y fijo que el trabajador o trabajadora tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.
- b) Paga de junio: se percibirá el 15 de junio de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la paga que antecede.
- c) Paga de septiembre: se percibirá el 15 de septiembre de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.
- d) Paga de Navidad: se percibirá el 15 de diciembre de cada año y su importe estará constituido por los mismos conceptos que las pagas que anteceden.

Artículo 46. *Plus dominical.*

Si bien la jornada de trabajo se prestará de lunes a domingo con los descansos que establece la ley, los trabajadores y las trabajadoras en alta en la Empresa a 1 de enero de 2012 que tengan que prestar sus servicios en domingo mantendrán como condición más beneficiosa su derecho a percibir una la compensación económica equivalente al 120% de su jornada ordinaria, con un máximo de 120 euros y un límite mínimo de 75 euros por jornada completa o parte proporcional al tiempo trabajado.

Aquellos que se incorporasen con posterioridad a dicha fecha (1 de enero de 2012), siempre que tuviesen asignada jornada de trabajo de lunes a domingo, percibirán una compensación equivalente al 120% del salario fijado en las tablas para su grupo salarial, también en este caso con el máximo de 120 euros y el mínimo de 75 euros por jornada completa o parte proporcional al tiempo trabajado.

El personal que por razones organizativas sea convocado por la empresa para prestar servicios un mínimo de 31 domingos al año y no esté percibiendo por ello ninguna compensación, percibirá un pago anual de 900 euros, abonable mensualmente en 12 pagos de 75 euros.

Artículo 47. *Plus de trabajo nocturno.*

Se fija el plus de trabajo nocturno, para el personal que diaria o periódicamente preste sus servicios en el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas, en 2.841,53 euros anuales para el grupo I y 2.484,47 euros anuales para los restantes grupos. Cuando dicha nocturnidad implique finalizar la jornada más allá de las 2 a.m. con carácter habitual, el plus de trabajo nocturno se incrementará en 240 euros anuales.

La aplicación de este plus se hará con arreglo a los siguientes criterios:

Primero. Si la mitad o más de la jornada se realiza entre las 22 y las 6 horas, se percibirá el plus en la cuantía especificada en el párrafo anterior para cada grupo.

Segundo. Si se realiza más de una hora y menos de la mitad de la jornada entre las 22 y las 6 horas, el plus se abonará proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas en dicho periodo.

Tercero. Si se trabaja menos de una hora, no se percibirá este plus. En caso de que la nocturnidad se devenga con carácter no regular, su liquidación en nómina se realizará en el mes siguiente a aquel en que efectivamente se hubiera devengado a razón de 2 euros por hora nocturna.

Artículo 48. *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 periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, sin perjuicio de lo establecido en el artº 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 o trabajadora.

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.

Artículo 49. *Anticipos y recibo oficial de salarios.*

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su urgente necesidad, sin que exceda del 90% del total devengado.

La Empresa entregará a cada trabajador o trabajadora recibo individual justificativo del pago de salarios, conforme a lo preceptuado en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 50. *Retribución flexible.*

La plantilla de La Voz de Galicia puede acceder al Plan de Compensación Flexible, mediante la suscripción del correspondiente acuerdo de novación contractual a tal efecto, pudiendo así destinar parte de su retribución bruta anual (incluida la retribución variable) a percibir a la obtención de determinados productos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio y demás normas reguladoras, susceptibles de considerarse rentas en especie y, por tanto, puedan ser incluidos en un programa de retribución flexible.

Dicho programa incluye inicialmente los productos siguientes: Cheque de Guardería, Seguro Médico y Bono Transporte.

Para acogerse a esta modalidad de retribución, será necesario suscribir previamente el correspondiente documento de novación contractual.

Sección segunda. Casos especiales de retribución

Artículo 51. Trabajos de grupo superior.

Los trabajadores y las trabajadoras de La Voz de Galicia, SA que, como consecuencia de la movilidad funcional a la que se refiere el párrafo 2.º del artículo 39.2 del ET, realizasen trabajos correspondientes a un grupo superior al que figurasen adscritas por un período superior a tres meses en un año o a seis durante dos años, tendrán derecho a consolidar dicho grupo, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores y/o de trabajadoras por causas de enfermedad o accidente, maternidad, licencias o excedencias.

Si el trabajador o la trabajadora sustituida pasaran a una situación de incapacidad permanente u optara en caso de excedencia, por no reintegrarse en la empresa, el trabajador o la trabajadora sustituta consolidarán el grupo correspondiente a la función que venía desarrollando.

Durante el tiempo que dure esta prestación los interesados e interesadas cobrarán la remuneración asignada al grupo profesional desempeñado circunstancialmente, debiendo la Empresa, si se prolongara por un periodo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas establecidas en el presente convenio.

Artículo 52. Trabajos de grupo inferior.

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores, sin que por ello perjudique su formación y promoción profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su dignidad – única forma admisible en que puede efectuarse– el trabajador o la trabajadora afectada conservará el derecho a percibir la remuneración correspondiente a su grupo profesional de procedencia. Solamente se podrá realizar por el tiempo imprescindible.

Si el cambio de trabajos a que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del trabajador o trabajadora o, por haber sido contratado o contratada para aquella plaza de grupo inferior, con independencia de la titulación académica o profesional del trabajador, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que preste servicios superiores a los propios del grupo conforme al que se le remunera.

Artículo 53. Trabajadores con pérdida de capacidad laboral.

Se entiende por trabajador o trabajadora con pérdida de capacidad laboral aquél o aquella que por cualquier circunstancia no reúna las condiciones de aptitud físicas o psíquicas para realizar eficazmente la tarea que venía desempeñando de acuerdo con su grupo, debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, y siempre que dicha condición sea declarada por el Servicio Médico de Vigilancia de la Salud o Entidad Gestora de la Seguridad Social correspondiente.

Cuando se produzca tal declaración se procurará asignar a ese trabajador o a esa trabajadora a una tarea adecuada a su capacidad.

La Empresa habrá de dar cumplimiento a lo establecido en las disposiciones vigentes sobre empleo de personas con discapacidad.

*Sección tercera. Devengos extrasalariales***Artículo 54. Dietas y kilometraje.**

Con efectos desde la firma del presente acuerdo, se establece un nuevo sistema de compensación flexible que operará sobre las subidas y las bajadas del combustible para abonar el kilometraje en el que incurran los trabajadores, con un importe mínimo de 0,26 euros/km.

Se establece una fórmula de revisión trimestral que permita actualizar dicho importe a las variaciones al alza o a la baja que se produzcan, en base a los cambios de los precios del gasóleo, con el límite mínimo de 0,26 euros por km.

El precio de 0,26 euros/km parte de la base de considerar un PVP del gasóleo de referencia de 1,437 euros (dato de la página web <https://www.dieselgasolina.com/>, precio medio de referencia del gasóleo durante los 20 primeros días del mes de diciembre de 2024 en la provincia de A Coruña).

El primer día hábil de cada trimestre natural se actualizará este precio aplicando la fórmula siguiente: Se obtendrá el precio medio del gasóleo en la página web <https://www.dieselgasolina.com/> de los 20 primeros días del último mes del trimestre natural anterior. Para determinar el nuevo precio, se multiplicará el precio base de partida por el 40% de la variación porcentual del precio medio anterior, respecto al precio base inicial. La primera revisión de precio se realizará el 1 de abril de 2025.

Ejemplo:

Precio del gasóleo de partida 1,437 euros y al final del trimestre 1,75 euros: subida del 21,78%.

Fórmula: Sube el 40% del 21,78% = 8,71% de incremento en el siguiente trimestre, hasta 0,2826 eur/km.

Para el cómputo de los kilómetros realizados, se tomará como referencia el ofrecido por Google Maps desde el centro de trabajo al que pertenezca el trabajador al lugar de destino. En caso de que el desplazamiento lo inicie desde su domicilio, por resultar más cercano al punto de destino, y no sea necesario acudir previamente al puesto de trabajo, se considerará como punto de partida, el domicilio del trabajador.

Para proceder a su abono será necesario presentar la oportuna justificación de dichos gastos aportando las correspondientes facturas o justificantes dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se hayan generado. Si fuera necesario podrá solicitar de la empresa una cantidad por adelantado por el importe estimado de gastos a realizar antes de iniciar el desplazamiento. Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la Empresa, que facilitará a los trabajadores y trabajadoras los billetes correspondientes.

Se articulará una compensación adicional de 400 euros anuales para los casos en los que se superen los 11.000 km anuales.

*Sección cuarta. Mejoras sociales***Artículo 55. Complemento de prestaciones en situación Incapacidad Temporal.**

Los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal con derecho a la prestación de Seguridad Social percibirán de la Empresa un complemento en la cuantía necesaria, hasta alcanzar el importe del 100% de su salario fijo líquido real, durante los dos primeros procesos de IT de cada ejercicio anual, y hasta el 90% durante el tercero.

En dicha retribución no se incluirán los conceptos expresamente exceptuados en el presente convenio colectivo.

Si durante el mismo ejercicio anual incurriese en una nueva situación de IT, percibiría únicamente la prestación correspondiente de la Seguridad Social por dicha contingencia, sin complemento alguno.

Se creará una comisión mixta para el análisis de situaciones especiales.

Continuará aplicándose el complemento de IT hasta alcanzar el 100% en aquellas situaciones derivadas de accidente, sea cual fuere su causa, en caso de hospitalización por enfermedad común y en operaciones quirúrgicas.

Con independencia de la notificación telemática que realice el INSS, las personas trabajadoras deberán informar por escrito de sus situaciones de incapacidad temporal y de las variaciones en las mismas en cuanto le resulte posible. El incumplimiento de esta obligación sin causa justificada podrá suponer la pérdida del complemento de IT de los días en que no se haya notificado la situación.

Artículo 56. *Comprobación de la situación.*

Durante el transcurso de la incapacidad temporal, la Mutua contratada por Empresa comprobará la evolución de dichas situaciones. La negativa a someterse a la comprobación de situación, implicarán la privación de los beneficios de percibo de complemento de prestación que se establecen en el artículo anterior.

Artículo 57. *Póliza de Seguros.*

La Empresa mantendrá la actual póliza colectiva de seguro de vida, en orden a garantizar un capital para caso de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, según la clasificación de la Seguridad Social recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre a cada uno de los componentes del colectivo asegurado, siempre que pertenezcan a la plantilla de la Empresa, estén en activo con una antigüedad mínima de doce meses, y los riesgos sean o hayan sido aceptados, en cada caso, por la compañía aseguradora.

Capitales asegurados:

- 15.025,30 euros en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa que lo produzca y el lugar en que ocurra.
- 30.050,61 euros en el supuesto de que el asegurado resulte afectado por una incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad.

En el supuesto de que el fallecimiento del asegurado o asegurada se produjese a consecuencia de un accidente, entendido éste por toda lesión corporal debida a la acción directa de un acontecimiento exterior, súbito y violento, ajeno a la voluntad del asegurado o asegurada, los causahabientes del fallecido o fallecida recibirán un capital adicional igual al que se asegura para el caso de muerte natural.

Artículo 58. *Otras prestaciones sociales.*

1. Anualmente, con cargo a la Empresa, el personal que trabaje en jornada nocturna o puestos de trabajo que requieran la atención o manipulación de aparatos dotados de pantalla, podrá acudir a revisión ocular en el centro médico que la Empresa a tal efecto señale.

2. Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 500 euros, o los días de descanso equivalentes a dicho importe por cada hijo, a elección del trabajador o trabajadora, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en esta Empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a su percepción.

3. Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas con discapacidad, la Empresa concede, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención de 601 euros anuales. Tendrán derecho a esta subvención los familiares de los trabajadores de plantilla, reconocidos por la Seguridad Social, que convivan con él y a sus expensas. Es requisito indispensable que se justifique la formación o recuperación realizada y que se hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto de la Seguridad Social como de los demás organismos oficiales.

Artículo 59. Suscripción al periódico y esquelas.

Todo trabajador y trabajadora con contrato de duración no inferior a seis meses recibirá diariamente un ejemplar del periódico de forma gratuita.

Así mismo tendrá derecho a la publicación gratuita de una esquela de defunción del tamaño 2.5 c. por 70 mm del empleado/a o parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado, en caso de fallecimiento.

Si solicitase la publicación de una esquela mayor relativa a pariente o parientes comprendidos en el párrafo anterior, se le deducirá del precio de ésta el costo de la correspondiente a la señalada con carácter general a estos efectos por la Dirección.

Artículo 60. Servicios sociales.

Para cumplir los fines que se consideren oportunos, se podrán llegar a crear aquellos fondos o reservas diversas a favor del personal. Así mismo, podrán crearse dentro de la Empresa organizaciones culturales, deportivas o artísticas.

CAPÍTULO V**Jornadas, horarios y vacaciones****Artículo 61. Jornada laboral.**

La jornada laboral se prestará de lunes a domingo con los descansos que señala la ley.

La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.626 horas de trabajo efectivo, y que podrán ser distribuidas de manera irregular de lunes a domingo.

Se establece con carácter general un horario de trabajo de 36 horas semanales de trabajo efectivo, con dos días naturales de descanso a la semana. El personal se compromete a terminar su trabajo cuando por circunstancias ajenas a la voluntad de la Empresa y, en especial, cuando así lo requiera la actividad informativa, se vea obligado a prolongar su jornada laboral.

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las veintidós y las seis horas, y respecto a él habrán de cumplirse las disposiciones de aplicación vigentes en cada momento.

Si la mitad o más de la jornada se presta en periodo nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Los trabajadores conocerán cuáles son los días de descanso asignados, al menos con dos semanas de antelación a su disfrute. Si por motivos organizativos o necesidades de producción de carácter extraordinario, fuera necesario modificar los días de disfrute asignados, será necesario comunicarlo a las personas afectadas con al menos 5 días de antelación.

Las personas sujetas a turnos de trabajo conocerán igualmente su horario con al menos quince días de antelación. Se evitará que una persona tenga en la misma semana más de dos turnos diferentes, teniéndose que respetar el descanso de 12 horas obligatorio entre jornadas. Todo ello salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 62. Descanso semanal.

Las libranzas de personal se establecerán en función de las necesidades organizativas de las secciones y delegaciones, y en base a sus peculiaridades, con arreglo al cuadrante de descanso del personal, de forma que, garantizando el cumplimiento de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cada cuatro semanas de trabajo, se disfruten 8 días de libranza. En cualquier caso, el personal deberá atender cuantas necesidades surjan en el ámbito de su responsabilidad. Por necesidades del servicio, el descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, dando prioridad, siempre que sea posible, al descanso en fin de semana. Los

cuadrantes horarios se organizarán de manera que solo en casos excepcionales se trabajen más de dos sábados consecutivos de cada tres o se acumulen más de 31 sábados trabajados en el año salvo en los casos en los que la persona trabajadora desarrolle sus funciones de manera concentrada en fin de semana.

Artículo 63. Horarios.

1.^º La Empresa, previo informe del Comité intercentros, establecerá los horarios de trabajo de su plantilla, coordinando en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

El calendario anual determinará la asignación de la jornada correspondiente a cada trabajador o trabajadora, de acuerdo con los siguientes tipos:

Jornada Base:

Se establece con carácter general una jornada base semanal media de 36 horas, prestadas de lunes a domingo con los descansos que señala la ley, pudiéndose realizar en jornada partida o continuada, sin que ello signifique un cambio de las actuales jornadas asignadas a cada trabajador. En este último supuesto se establecerá un descanso no superior a 10 minutos computable como período trabajado.

Jornada Irregular:

Por necesidades de producción, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, efectuando su cómputo en períodos de 4 semanas, y sin que la jornada en los días de mayor ocupación pueda superar las 10 horas. Se respetará en todo caso el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

2.^º No obstante lo anterior, ante necesidades técnicas, organizativas, o de producción que obligaran a ello, la Dirección, previo informe al Comité intercentros, queda facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor, garantizando que el perjuicio que con ello pueda causar a la plantilla 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 aquellos que hubieran de tener una duración mínima de seis meses), la Dirección informará al Comité intercentros 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 intercentros pueda ejercer en dicho plazo su derecho a presentar informe con carácter previo a su ejecución.

3.^º El establecimiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de la dirección de La Voz de Galicia.

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 excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición darán derecho a descanso compensatorio que se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Las horas de entrada y salida al trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de 5 minutos en la entrada. Se exceptúa al personal que por razones de trabajo, tenga que realizar gestiones externas.

La Comisión para observar el cumplimiento de los horarios y la carga de trabajo, estará formada por tres representantes de la empresa y otros tres designados por la representación legal de los trabajadores, y se reunirá a tal efecto al menos trimestralmente.

Dadas las especiales características de la producción de la industria de prensa, el descanso compensatorio de los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas, de edición y/o de producción se regulará de acuerdo con los siguientes términos y condiciones:

A. Los excesos sobre la jornada laboral darán derecho a descanso compensatorio. No se considerarán a efectos de compensación, los excesos de jornada diarios no superiores a 30 minutos. La empresa pondrá en marcha una herramienta que refleje los tiempos trabajados y, en consecuencia, los tiempos de exceso.

B. Para la determinación de los excesos de jornada será necesaria la justificación por parte de la persona trabajadora de la necesidad de incurrir en exceso de jornada superior a 30 minutos, que se realizará a través de la herramienta de registro horario. La persona responsable de aprobar o denegar las solicitudes de compensación deberá hacerlo de forma motivada en el plazo de 4 días hábiles. Si no se emite informe en el plazo establecido, se entenderá aprobado tácitamente el exceso horario solicitado. La empresa dará traslado de los informes denegatorios a la representación legal de la plantilla.

C. Determinado el correspondiente exceso de jornada, se establecerá un crédito horario para descanso compensatorio que se ejercerá cuando se alcance el equivalente a una jornada completa de trabajo y se disfrutará en los tres meses siguientes a su generación.

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se reflejarán en nómina los excesos de trabajo compensados con retribución económica. Además, se reflejará en un documento adjunto a la nómina el exceso horario total devengado que haya sido aprobado.

4.^º Toda la plantilla está obligada a utilizar el sistema de registro de jornada propuesto por la empresa. Para garantizar el adecuado conocimiento de la aplicación, la empresa llevará a cabo una acción formativa en la que explicará el uso de la herramienta de registro de jornada y calendario laboral.

CAPÍTULO VI

Permisos y excedencias

Artículo 64. Permisos retribuidos.

Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 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. Tendrán derecho a disfrutar de este permiso, quienes se constituyan como pareja de hecho inscrita en el Registro Gallego de Parejas de Hecho, adscrito a la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas e Xustiza de Galicia, o en el Registro competente a tal efecto en las distintas Comunidades Autónomas.

b) Por matrimonio o registro como pareja de hecho de familiares de primer o segundo grado se dispondrá de un día natural de permiso que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquel.

c) Por nacimiento, adopción de hijos, guarda con fines de adopción y acogimiento: 3 días naturales, acumulables a los establecidos por la legislación vigente. Este permiso se ampliará 2 días para el supuesto en que sea necesario realizar desplazamiento fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo. Este permiso no será acumulativo y se disfrutará una sola vez por cada expediente de adopción.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de

hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se ampliará hasta 1 día más, atendiendo al desplazamiento que hubiera que realizar en su caso.

e) Por fallecimiento de cónyuge, pareja con la que conviva, padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, cuñados, cuñadas, yernos, nueras y padres o madres políticas: 4 días naturales.

Este permiso se ampliará en 1 día para el supuesto en que sea necesario realizar desplazamiento fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo.

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 10 días al año para asistir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Se concederá un permiso por el tiempo indispensable cuando el trabajador o la trabajadora necesiten asistir a consulta médica. Se extiende este permiso para acompañar y recibir asistencia de personas que convivan con el trabajador o la trabajadora y que no puedan acudir por sus propios medios; será necesario en todo caso el previo aviso, y aportar la correspondiente justificación.

j) Por permiso para lactancia de menores de nueve meses, las personas progenitoras, adoptantes, guardadores o acogedores, 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.

Artículo 65. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar permisos particulares no retribuidos, que la Empresa procurará conceder atendiendo los motivos alegados y a la vista del informe que realizará la dirección de Recursos Humanos atendiendo a las necesidades del servicio, por cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas, y especialmente para los supuestos de enfermedad grave o que implique reposo domiciliario del cónyuge, hijos, hijas o parientes que convivan con el trabajador o la trabajadora, con el límite de 1 mes.

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

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar permisos no retribuidos una vez al año para atender circunstancias personales. Estas licencias podrán ir de 1 día a 6 meses.

El trabajador o la trabajadora interesada solicitarán la licencia, por lo menos con 15 días de antelación al disfrute de la misma, y la empresa contestará como máximo 5 días antes de que termine este plazo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 66. Vacaciones.

La plantilla de La Voz de Galicia disfrutará de 30 días naturales de vacaciones o parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado. Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y se haya trabajado durante el año natural que se considere. A solicitud de la persona trabajadora, las vacaciones podrán disfrutarse en dos tramos de 15 días.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, conforme a lo dispuesto en el artículo 38-2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el primer trimestre del año se elaborará el calendario anual de vacaciones correspondiente a cada ejercicio.

En todo caso, la plantilla conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones correspondientes al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

Como regla general, las vacaciones se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal, siempre que sea posible, en cuanto a la época de su disfrute, dándose preferencia, dentro del mismo grupo, a quien cuente con mayor antigüedad en la Empresa, excepto en los meses de julio y agosto, en que, también dentro de su respectivo grupo, la preferencia se otorgará a los trabajadores y trabajadoras cuyos hijos o hijas menores de 18 años de edad cursen estudios oficiales, así como al personal que justifique debidamente que tiene mayores y/o dependientes a su cargo.

En caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinto grupo, se dará primacía al de grupo superior.

En caso de colisión de solicitudes para el disfrute de las vacaciones en los meses de julio y agosto de los trabajadores o trabajadoras con las responsabilidades familiares antedichas se decidirá por la primacía del mayor antigüedad en la Empresa.

Fuera del periodo expresado de julio y agosto, quienes tuviesen responsabilidades familiares se someterán a la regla general en cuanto a la época de disfrute de sus vacaciones, esto es, dentro de los respectivos grupos se dará preferencia a quien tuviese mayor antigüedad en la Empresa y, en caso de colisión de solicitudes entre el personal de distinto grupo, se dará primacía al de grupo superior.

En cumplimiento del principio general de que las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio, en aquellas secciones en que el trabajo esté organizado en turnos de día y noche, las preferencias de antigüedad, responsabilidades familiares y grupo profesional recogidas en el punto 1 que antecede serán aplicables únicamente dentro cada turno.

Quien por necesidades de la empresa no disfrute sus vacaciones en junio, julio, agosto o septiembre percibirá como compensación lo siguiente:

Mes de disfrute de Vacaciones	Importe de la Bolsa de Vacaciones (euros)
Junio, julio, agosto y septiembre.	0
Abril, mayo, octubre y diciembre.	231,75
Enero, febrero, marzo y noviembre.	309

Se abonarán dichas cantidades de forma proporcional respecto al número de días disfrutados en dichas fechas.

Una incapacidad temporal, debidamente justificada, interrumpirá y suspenderá las vacaciones en los términos que se establecen en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. Trabajo en festivo.

Dada la especial característica de la prensa, el personal adscrito a las Áreas de Redacción, así como aquellos puestos de trabajo del Área de Gestión donde actualmente ya es necesario, podrán ser requeridos para trabajar los días que en el correspondiente calendario laboral figuren como festivo, pudiendo compensarse dicho trabajo económicamente o bien aumentando el periodo de vacaciones de que disfrute. La opción deberá de ser ejercitada por el trabajador o trabajadora y puesta en conocimiento de la Empresa antes del 1 de enero de cada año.

Asimismo, cuando el personal de las indicadas Áreas con este régimen de descansos alternativos esté adscrito a alguna sección en la que por su contenido no sea necesario su trabajo en día festivo, se le podrá asignar durante esos días a las secciones en que sí sea necesario siempre que su categoría profesional y capacitación se correspondan.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que opten por la compensación económica, se estipula que un festivo efectivamente trabajado equivale al 140% del salario de un día laborable.

Quienes no trabajen efectivamente 8 o más festivos durante cada ejercicio anual percibirán una remuneración del 175% por cada jornada trabajada en festivo.

Los empleados que hayan estado a disposición de la empresa los festivos y opten por aumentar el periodo de vacaciones, serán compensados con diecinueve (19) días naturales de descanso. Cuando un empleado, por causas no imputables a la empresa, trabaje efectivamente menos de ocho (8) festivos al año, será compensado con 1,5 días naturales por cada uno de los festivos trabajados. El mismo criterio se seguirá para determinar el importe a abonar, en el supuesto en que se opte por percibir compensación económica por festivos trabajados.

Los festivos no trabajados por coincidir con el descanso semanal planificado por el responsable de la delegación o sección, tendrán la consideración de festivos trabajados a todos los efectos. Por el contrario aquellos festivos no trabajados por iniciativa del trabajador no tendrán la consideración de festivos trabajados.

Los días de descanso compensatorio, que al igual que los 30 días de vacaciones se computarán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, se disfrutarán a lo largo del año en uno o dos períodos como máximo. Durante los meses de julio, agosto y septiembre se restringirá el disfrute de estos días. Excepto en los casos de IT, el personal que por causa a él imputable no disfrute dentro del año, o antes del 15 de febrero del año siguiente, alguno o la totalidad de los días señalados, perderá el derecho sobre los mismos.

Para la determinación del día laborable, se considerará el salario bruto anual integrado por todos los conceptos de carácter fijo establecidos en el convenio colectivo de aplicación que percibe el trabajador incluidas las pagas extraordinarias, y todo ello dividido por 360 días.

No se trabajarán los días: Viernes Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre. El personal que por necesidades de servicio tuviese que trabajar en alguna de estas fechas, percibirá la retribución correspondiente a trabajo en festivo y disfrutará, además, de un día de libranza adicional.

La Empresa no podrá requerir a un trabajador o a una trabajadora para realizar tareas en un día festivo que estuviera comprendido en el periodo vacacional.

Artículo 68. Excedencias.

La plantilla afectada por el presente convenio colectivo tendrá derecho a que se le 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.

En todo supuesto, la excedencia será concedida sin derecho a percibir remuneración alguna, y el tiempo de permanencia en dicha situación no computará a efectos de

antigüedad, salvo en los supuestos previstos por el E.T. para las situaciones de excedencia forzosa y por cuidado de familiares.

Tipos de Excedencia:

A. Excedencia voluntaria: Requisitos:

a. Antigüedad: Tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria el personal de plantilla que, como mínimo, cuente con antigüedad de un año a su servicio.

b. Duración: Su duración no será inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora, cuando hayan transcurrido cuatro años desde la fecha de finalización de la anterior excedencia que hubiese disfrutado.

c. Plazo de solicitud: Tendrá que solicitarse con al menos, un mes de antelación a la fecha de inicio.

d. Reingreso:

La excedencia voluntaria genera derecho de reingreso, y por tanto de reserva de puesto de trabajo, solo si se produce durante los dos primeros años.

Como excepción, para el supuesto de que fuera solicitada para atender al cuidado de las personas con las que conviva, o del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los tres años.

Para supuestos distintos a los anteriores, solo se conserva derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El reingreso, habrá de solicitarse con al menos un mes de antelación. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos de reingreso.

e. Denegación de reingreso:

Será causa justa de denegación de reingreso, la utilización de período de excedencia para fines contrarios a los solicitados, así como la prestación de servicios para empresas que entren en colisión o competencia con La Voz de Galicia, SA.

f. Prórroga:

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

La reserva de puesto solo operará en los supuestos indicados en el apartado d anterior.

B. Excedencia especial para el ejercicio de funciones sindicales.

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

El reingreso deberá ser solicitado en los mismos términos y condiciones que los señalados para la excedencia voluntaria.

C. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese que motivó la situación de excedencia.

Artículo 69. Ausencias por enfermedad.

Cuando un empleado o empleada de la Empresa se encuentre en situación de enfermedad, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa de inmediato.

Artículo 70. Cobertura de bajas de maternidad y paternidad.

Las suspensiones de contrato por alguno de los motivos contemplados en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y los permisos por lactancia acumulada serán sustituidos siempre y cuando se disfruten al menos 15 días consecutivos. La sustitución finalizará cuando el trabajador o trabajadora finalice la suspensión o concluya el periodo de lactancia, si el disfrute de este derecho se acumula en jornadas completas de acuerdo con la legislación de aplicación.

CAPÍTULO VII**Premios faltas y sanciones****Artículo 71. Premio de Fidelidad.**

A los trabajadores y trabajadoras que cumplan veinticinco años de servicio en la Empresa se les podrá premiar con la Uve de oro de La Voz de Galicia.

A los cincuenta años de permanencia en la Empresa se le podrá premiar con la Uve de oro y rubíes de La Voz de Galicia.

Artículo 72. Faltas y sus clases.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión del trabajador o trabajadora que suponga incumplimiento de los deberes laborales dispuestos por las disposiciones legales vigentes y por lo descrito en el presente convenio colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador o trabajadora se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Artículo 73. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) No utilizar adecuadamente los mecanismos de registro de jornada. A estos efectos, es preciso que el uso inadecuado no pueda achacarse a falta de formación.

Artículo 74. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 75.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los equipos, útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 75. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como tales las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual o por razón de sexo, el acoso laboral así como cualquier otro tipo de acoso discriminatorio.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados d) del artículo 73 y l) y n) del artículo 74.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

Artículo 76. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 77. *Cumplimiento de sanciones.*

Impuesta la correspondiente sanción, su cumplimiento se aplazará hasta que la misma gane firmeza, excepto en los supuestos de faltas muy graves.

Artículo 78. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, si en tales casos no se procede a la imposición de sanción.

Artículo 79. *Expedientes personales.*

En los expedientes personales de cada miembro de la plantilla se anotarán las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios que hubieran recibido, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Como norma general, motivará la anulación de estas anotaciones el transcurso de seis meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; 18 meses si se tratase de faltas graves y dos años y medio si se tratase de faltas muy graves.

Artículo 80. *Tramitación.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Para la imposición de faltas graves o muy graves, se abrirá un expediente informativo en que tendrán audiencia, tanto el trabajador o trabajadora afectada, como los representantes de la plantilla.

Artículo 81. *Procedimiento.*

La Empresa, para imponer sanciones, está obligada a informar a los representantes legales de la plantilla del centro donde preste servicios el trabajador o la trabajadora sancionada, o al comité intercentros en ausencia de aquellos, de las causas que motivan la sanción previamente a la aplicación de estas. De no hacerse así la sanción quedará en suspenso hasta que se informe.

Artículo 82. *Despidos.*

La facultad rescisoria a que se refiere el apartado k del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser ejercitada por la Empresa de acuerdo con la normativa vigente en esta materia contenida en el aludido Estatuto y demás disposiciones concordantes.

CAPÍTULO VIII

Régimen sindical

Artículo 83. *Comité Intercentros.*

Es el órgano de coordinación y representación de los Comités de Empresa, así como de los Delegados y las Delegadas de Personal de cada centro.

El Comité Intercentros estará formado por un máximo de 13 miembros designados entre los que conforman los distintos Comités de Centro que estén constituidos, o se puedan constituir, y por los delegados y delegadas de los centros de trabajo que cuenten con esta modalidad de representación. La participación en el Comité Intercentros debe articularse sobre la base de los resultados electorales y por ello los representantes de la plantilla que hubieran sido elegidos formando parte de listas, no presentados por un sindicato, tendrán derecho a integrar el Comité Intercentros en proporción al número de representantes que en su conjunto hubieran obtenido.

Se reunirá como mínimo una vez cada dos meses, y con la Dirección de la Empresa trimestralmente, siendo informado sobre la marcha de la Empresa, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Acordará en su seno, y previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales de la representación social en la Comisión Negociadora de cada convenio colectivo.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a disfrutar, además del crédito horario individual establecido en el convenio (40 horas mensuales), otro crédito adicional de 10 horas mensuales que podrán ser acumulables en total, en uno o varios miembros del Comité, notificándolo previamente a la Empresa.

Los gastos de desplazamiento ocasionados con motivo de reuniones de los miembros del Comité Intercentros y de los Comités de Centro serán por cuenta de la Empresa, pudiendo ésta exigir comprobante de los mismos.

Anualmente la Empresa pondrá a disposición del Comité Intercentros una cantidad de 3.005,06 euros para gastos de funcionamiento y sociales.

Los miembros del Comité Intercentros, de los Comités de Centro, Delegados y Delegadas de Personal, Delegados y Delegadas Sindicales, y cualquier miembro en su condición de representante legal de la plantilla, o persona que actúe en condición de asesor de estos, tendrán la obligación inexcusable de observar sigilo profesional de las materias que conozcan por razón de su cargo. Los que la Dirección de la Empresa señale como reservados no podrán ser divulgados ni aún después de dejar de pertenecer al Comité respectivo. Incurriendo en falta muy grave en caso de incumplimiento. En todo caso, ningún tipo de documento que a cualquiera de ellos les fuera entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

El comité intercentros tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Artículo 84. Comités de empresa.

El Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, en su caso, como órgano representativo colectivo y unitario de la plantilla, tiene como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados y representadas, así como la negociación y representación ante la Dirección de la Empresa, en todas aquellas cuestiones relacionadas con el trabajo. Ejercerá sus funciones de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en su momento.

Los Comités de Centro estarán constituidos por el número de miembros que resulte de aplicar la escala referida en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores. Sus competencias serán las establecidas en el artículo 64 del aludido texto legal.

Sin perjuicio de las atribuciones que le confiere la legislación específica, el Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, en su caso, intervendrá en las siguientes materias:

- a) Publicar los textos de los convenios colectivos de la empresa. A tales efectos, tendrá a su disposición medios necesarios en cada centro de trabajo, en el que deberá permanecer el texto del convenio a disposición de todo trabajador durante toda su vigencia.
- b) Designar de entre sus componentes los/las Vocales representantes de la sección social en la Comisión Paritaria.
- c) Conocer las modificaciones de los sistemas de trabajo que la Dirección de la Empresa establezca, dentro de las facultades que las leyes vigentes le confieren.
- d) Informar sobre cursos de formación profesional que la Dirección de la Empresa programe, a fin de adecuar los conocimientos de sus trabajadores ante la creciente evolución tecnológica.
- e) Velar porque sean respetadas, como condición más beneficiosa para el trabajador y la trabajadora, las percepciones, con excepción de los complementos por puesto de trabajo que viniera percibiendo, en caso de movilidad de personal por necesidades organizativas de la Empresa.
- f) Conocer las medidas disciplinarias impuestas por la Empresa por faltas graves o muy graves.
- g) Ser informado, al menos trimestralmente, sobre la situación económica de la Empresa, programa de producción, ventas, inversión y plantilla.

El Comité de Empresa gozará de una reserva de 40 horas al mes retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales que les corresponden. Las horas no consumidas, correspondientes a miembros del Comité que estuvieran de vacaciones o de baja por

enfermedad o accidente, podrán ser acumuladas a las disponibles por los demás miembros para el ejercicio de las funciones antes mencionadas. Será de aplicación a los Delegados y Delegadas Sindicales lo establecido para los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 85. *Reuniones mixtas.*

Con carácter mensual, y previa solicitud, se celebrarán reuniones mixtas del Comité intercentros o los comités de empresa que lo soliciten con representantes de la empresa, a fin de promover el mejor desarrollo de las relaciones industriales dentro de la Empresa.

Artículo 86. *Cuota sindical.*

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

Artículo 87. *Asambleas y Reuniones.*

La celebración de asambleas de personal se ajustará a lo que disponga la legislación vigente en la materia. En todo caso, se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas la convocatoria, adjuntando el orden del día. No obstante, la Empresa, de común acuerdo con el Comité, podrá posponer o adelantar la fecha y hora señaladas para la convocatoria, por motivos que, por afectar al normal desarrollo de la actividad de la Empresa, hagan aconsejable o necesaria tal medida.

Los miembros del Comité de Empresa o de Centro de Trabajo dispondrán de un tablón de anuncios que soliciten para publicar la información de carácter laboral o sindical exclusivamente.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de la garantía consistente en que, con carácter previo a cualquier medida disciplinaria en su contra, la Empresa comunique tal medida al Comité con 72 horas de antelación.

CAPÍTULO IX

Salud Laboral

Sección primera. Seguridad y Salud Laboral. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 88. *Normas básicas.*

Es objetivo de La Voz de Galicia, SA evitar o, en su caso, reducir al máximo la posibilidad de que los/as trabajadores/as sufran daños en su salud derivados de su actividad laboral. Para ello son objetivos básicos la integración de la acción preventiva en todos los ámbitos de la organización y el fomento de una cultura preventiva, dentro de la cual la salud laboral constituye un compromiso de calidad y de responsabilidad interna de la empresa.

Todo el personal debe seguir la premisa de que ninguna actividad ha de anteponerse a la seguridad, actuando siempre de forma proactiva, intentando detectar los riesgos antes de que se produzcan incidentes o accidentes.

Artículo 89. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud tendrá asignada como función básica la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Para la elección de los delegados y delegadas de prevención se estará a lo previsto en la mencionada ley. Eventualmente, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación para consulta regular y periódica de la Salud y la Seguridad, participará en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la Empresa y se regirá por lo señalado en la citada Ley de prevención de riesgos laborales y en el reglamento aprobado con fecha 27 de abril de 2005.

Son funciones específicas de los Comités de Seguridad y Salud, además de lo contemplado en el Reglamento y en la Ley de PRL, las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de prevención de riesgos que deban figurar en las normas de régimen interno de la empresa.
3. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
4. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad y salud del trabajo en la empresa de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
5. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursos y conferencias para el personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas. La colocación de carteles y avisos de seguridad y la realización de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

El comité celebrará reuniones ordinarias trimestrales. En la convocatoria de reuniones se fijará el orden de los asuntos que se vayan a tratar en la reunión. Su convocatoria será comunicada por el Secretario o Secretaria, con el visto bueno del Presidente o Presidenta, a todos los miembros del Comité, con una antelación mínima de siete días, por algún medio reconocido por la empresa y con un orden del día a tratar.

También podrán ser convocadas reuniones extraordinarias a petición del presidente o cuando lo solicite la mayoría de los representantes de una de las partes y obligatoriamente cuando concurran alguna de las situaciones siguientes:

- a) Accidentes laborales con daños graves o muy graves a trabajadores de la empresa o ajenos.
- b) Incidentes con riesgos graves.
- c) Balance anual de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

Semestralmente y en reunión ordinaria la Empresa presentará al Comité de Seguridad y Salud datos para valorar los siguientes informes:

- a) Nivel de aplicación de resultados del Plan de Prevención.
- b) Resultados de los controles ambientales y de las actividades de vigilancia de la salud.
- c) Incidencia y prevalencia de la patología relacionada con el trabajo (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo).
- d) Prevalencia e incidencia de las bajas laborales.

Los miembros de los comités de seguridad y salud tendrán derecho a un crédito horario igual al de los miembros del Comité de Empresa y contarán con las horas necesarias para actividades relacionadas con su formación.

Por cada reunión que se celebre se expedirá el acta correspondiente de la que se remitirá una copia al Comité intercentros.

Artículo 90. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos se harán en función de los puestos de trabajo de acuerdo con los protocolos del Ministerio de Sanidad.

Artículo 91. Elección de Mutua.

La dirección de la Empresa notificará por escrito, y con una antelación mínima de los 15 días a los Delegados y Delegadas de Prevención, los cambios que se puedan producir en la elección de Mutua. Dichos cambios se examinarán en el Comité de Seguridad y Salud en la reunión extraordinaria con el fin de que los Delegados y Delegadas puedan emitir el informe correspondiente que será tenido en cuenta por la Empresa. En todo caso la elección de la mutua se hará siempre siguiendo criterios de calidad de servicios y no exclusivamente económicos.

Artículo 92. Educación y entrenamiento.

El Comité de Seguridad y Salud de la empresa organizará anualmente cursos de enseñanza y entrenamiento en las prácticas de prevención de accidentes.

Artículo 93. Prevención de accidentes y vigilancia de la salud.

Los miembros de la plantilla que trabajen con pantallas de visualización de datos tendrán derecho a un tiempo de descanso periódico de 5 minutos por cada 90 de trabajo, o bien se le proporcionará un cambio igualmente periódico de actividad.

Sección segunda. Igualdad de género**Artículo 94. Plan de Igualdad.**

Mantiene su vigencia en toda su extensión el II Plan de igualdad de la Empresa La Voz de Galicia, SA suscrito por La Voz de Galicia, SA y la representación legal de su plantilla en 2023 que fue registrado e inscrito el 14 de marzo de 2023 en todo lo que no se oponga a lo pactado en el presente convenio.

Sección tercera. Violencia de Género**Artículo 95. Detección y Tratamiento.**

La Voz de Galicia, SA mantiene el compromiso adquirido en el Protocolo para la Detección y Tratamiento en la Empresa de situaciones de Violencia de Género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo y suscrito el 20 de mayo de 2016.

CAPÍTULO X**Teletrabajo****Artículo 96. Teletrabajo.**

A. La forma habitual de prestación de servicios en La Voz de Galicia S.A se efectúa de manera presencial en el centro de trabajo.

A.1 Cuando por situaciones extraordinarias de fuerza mayor fuese necesaria organizativamente la implantación del teletrabajo, se llevará a cabo de acuerdo con los criterios expuestos en el punto B.

A.2 Excepcionalmente, podrán solicitar acceder durante un tiempo determinado a realizar su prestación de servicios en teletrabajo aquellas personas que acrediten la existencia de una causa personal extraordinaria y temporal. La duración máxima en

dicha modalidad de prestación de servicios no podrá ser superior al 30% de su jornada anual. En el caso de que la causa personal persista durante más tiempo del periodo solicitado por el trabajador, este podrá remitir a la empresa una solicitud de prórroga, acreditando las circunstancias que lo motivan. En el supuesto de rechazo de la solicitud, la empresa trasladará la decisión a la comisión creada al efecto.

A.2.1 Acreditada la causa, la sociedad editora evaluará:

- Que el puesto desempeñado permita el trabajo en remoto.
- Que el trabajo de la sección/o del equipo al que pertenezca no se vea afectado.
- Que la persona solicitante tenga habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
- La disposición de medios.
- Que pueda realizar el trabajo en el horario establecido.

Durante el período de teletrabajo aprobado, el empleado podrá solicitar una modificación de la distribución de la jornada a distancia acordada con el departamento de RR.HH. Para su aprobación será necesario el informe del responsable del departamento o delegación a la que figure asignada la persona afectada.

En todo lo demás que no se oponga a lo anterior, serán de aplicación los criterios generales del punto B.

B. Criterios.

Los criterios por los que se regirá esta modalidad de Teletrabajo serán los siguientes:

Medios.–Por venir impuesto por causas de fuerza mayor, la empresa dotará de los medios necesarios al personal para desarrollar su actividad y se encargará de los costes derivados de la modalidad de prestación de servicios en los casos en los que el trabajador demuestre no poseer con anterioridad a este cambio los recursos necesarios.

Lugar.–El lugar de prestación de servicios será, salvo acuerdo expreso, el del domicilio del trabajador.

Horario.–El horario se ajustará al horario asignado al trabajador salvo acuerdo expreso.

Duración.–La situación de teletrabajo se mantendrá durante el tiempo que perdure la situación de fuerza mayor organizativa o extraordinaria individual que lo motiva.

Documentación.–Las autorizaciones de teletrabajo por causa extraordinaria personal serán recogidas por escrito y se trasladarán a la representación social de los trabajadores.

Registro de jornada.–El registro del tiempo de trabajo se realizará de forma telemática mediante la aplicación a disposición de la plantilla.

C. Las trabajadoras podrán solicitar prestar servicios en teletrabajo en las seis semanas anteriores a la fecha prevista de parto acreditada por los servicios de salud. Para gozar de este derecho, el puesto desempeñado por la trabajadora deberá ser compatible con esta modalidad de prestación de servicios.

D. El personal podrá solicitar prestar servicios en teletrabajo siempre que su puesto sea compatible con esta modalidad de prestación de servicios durante un máximo de 11 días al año por circunstancias relacionadas con la conciliación.

Disposición adicional primera.

Dentro del mes siguiente a la publicación del convenio, la empresa abrirá una ventana de bajas voluntarias a las que podrá acogerse el personal con 60 años cumplidos. Dichas bajas llevarán aparejadas una contraprestación económica con arreglo a la siguiente escala:

- Personal con 60 años: 8 mensualidades.

- Personal con 61 años: 7 mensualidades.
- Personal con 62 años: 5 mensualidades.
- Personal con 63 años: 4 mensualidades.
- Personal con 64 años: 2 mensualidades.
- Personal con 65 años: 1 mensualidad.

Disposición adicional segunda.

Las estipulaciones de este convenio en cuanto se refieren a condiciones económicas, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten a trabajadores o a trabajadoras individual o colectivamente.

En lo no previsto o regulado en el presente convenio, serán de aplicación las que sobre la materia respectiva vengan establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional tercera.

Ambas partes manifiestan su adhesión al «Protocolo para la prevención y actuación frente a todas las formas de acoso en la Corporación Voz de Galicia», que se incorpora como anexo I al presente convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta.

Se incorpora como anexo II al convenio colectivo el protocolo para la desconexión digital en La Voz de Galicia, SA.

Disposición adicional quinta.

En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, La Voz de Galicia, SA y la representación legal de las personas trabajadoras han acordado el conjunto planificado de medidas que se incorpora como anexo III al convenio colectivo (y se completa con el protocolo recogido como anexo I).

Disposición adicional sexta.

Se incorpora como anexo IV al convenio colectivo el Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas normas y pactos se opongan a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Estas Normas serán de aplicación a todo el personal de La Voz de Galicia, SA que no se halle comprendido en las exclusiones señaladas en el artículo 4.

Será obligatorio para todo el personal de la Empresa conocer y cumplir exactamente las normas establecidas en el presente texto, estando encargados de exigir su cumplimiento los Jefes y las Jefas de Departamento y mandos intermedios en la esfera que a cada uno corresponda. La Empresa hará llegar a la plantilla un ejemplar del texto íntegro del convenio colectivo.

Disposición final.

Las referencias legales contenidas en el presente convenio se corresponden con la legislación y normativa vigente en la materia en estos momentos. Serán sustituidas por las disposiciones legales oportunas en caso de modificación.

ANEXO I

Protocolo para la prevención y actuación frente a todas las formas de acoso en la corporación Voz de Galicia

1. *Introducción*

Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto y a su integridad física y moral. No pueden ser toleradas, en ninguna circunstancia, conductas que atenten contra este derecho. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral, el acoso por razón de orientación o identidad sexual, por expresión de género y, en general, cualquier tipo de acoso constituyen conductas atentatorias contra dicha dignidad e integridad que vulneran los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Española y en los tratados internacionales sobre la materia y, además, cuando estas conductas se producen en el ámbito de una relación de empleo, vulneran también el derecho del trabajo.

El pasado 25 de mayo de 2023 se produjo la plena entrada en vigor del convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y dirigido a la protección frente a situaciones de violencia y acoso ocurridas en el ámbito laboral. En el marco de la Unión Europea, numerosas resoluciones abordan la materia, desde el propio Tratado de Funcionamiento de la Unión Europa hasta Directivas como la 2006/54/CE, referida al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; la Directiva 2000/437CE, referida al acoso discriminatorio y al principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico; o la Directiva 2000/78/CE, que contempla la discriminación por motivos de religión, convicciones, discapacidad, edad o de orientación sexual. La Constitución Española establece el derecho a no ser discriminado por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), así como el derecho a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos degradantes (artículo 15). Siguiendo con nuestro derecho interno, contamos también con diversos desarrollos de lo recogido en la Constitución: en el código penal, por ejemplo, el acoso sexual se regula como tal desde el año 1995 y desde 2010 se recoge también, con un tipo específico, el acoso laboral; también se aborda el tema en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley reguladora de la jurisdicción social o en la ley de prevención de riesgos laborales; y, finalmente, existen toda una serie de textos que abordan aspectos concretos de la materia, como ejemplo de ellas, en el ámbito que nos ocupa, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además del tratamiento realizado desde el derecho, existen también numerosos textos nacionales e internacionales que se refieren al acoso en sus distintas facetas. Por todos ellos, citaremos aquí los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8 dentro de los fijados por Naciones Unidas: el ODS 5, referido a la igualdad de género, trata la eliminación de todas las formas de violencia en las relaciones que tengan lugar tanto en la esfera pública como en la privada (también en las relaciones laborales); y el ODS 8 aborda la protección de los derechos laborales y la ausencia de cualquier forma de violencia en el entorno laboral.

Sobre el marco que acabamos de resumir de forma sucinta, se han venido plasmando varias tareas a realizar en el seno de las empresas. El artículo 48 de Ley Orgánica 3/2007, recoge la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la

integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esta norma contempla también la posibilidad de establecer medidas en orden a impulsar dichas condiciones en el trabajo. Más recientemente, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, contempla también (artículo 15) que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Y con anterioridad a todo esto, de distintos preceptos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la Ley Orgánica 3/2007 se derivó la obligatoriedad de impulsar protocolos de actuación frente a los diversos casos de acoso en el trabajo tradicionalmente conocido como *mobbing*.

Pues bien, en las empresas que conforman la Corporación Voz de Galicia (en adelante, «Corporación Voz de Galicia» o «el Grupo», indistintamente), como no podía ser de otra forma, se han ido plasmado los distintos requerimientos legales en varios textos que abordaron las problemáticas concretas conforme iban siendo introducidas por la normativa. Así, en todas las empresas que superan un determinado número de empleados se cuenta con protocolos de actuación frente al acoso; en las empresas obligadas a contar con plan de igualdad, se aprobaron protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y, finalmente, a raíz de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que impuso a las empresas el deber de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se trabajó en dotar de protocolos en este sentido a todas las empresas (sin importar su número de empleados).

Fruto de esta evolución, en la Corporación Voz de Galicia nos encontramos con una situación en la que las medidas de prevención y actuación ante cualquier tipo de acoso discriminatorio es muy heterogénea: alguna empresa del Grupo posee más de un protocolo para la misma materia, o un protocolo general en el que trata el acoso laboral y el acoso sexual y otro específico para el acoso sexual; otras empresas se han sumado a un determinado protocolo pero no a otro; las empresas con plan de igualdad tienen un protocolo que refunde varios de los que existían anteriormente pero que, en ocasiones, difiere entre ellas. En consecuencia, para abordar la misma conducta se han confeccionado procedimientos que, aunque similares entre sí, a veces contienen diferencias en cuanto a la forma de tramitación, los plazos de las distintas fases de los procedimientos, etc.

Además de la situación que se acaba de describir y que lógicamente no es la mejor para cumplir con los objetivos e intereses que establece la legislación, en todos los planes de igualdad de las empresas del Grupo que cuentan con él, se ha considerado adecuado realizar un único protocolo sobre la materia que contenga una parte general que afecte a todas las formas de acoso y cuantas especificidades sean necesarias en atención a la concreta expresión que pueda adoptar dicho acoso.

Por último, a raíz de la confección de la política general relativa al sistema interno de información de la Corporación Voz de Galicia, y al amparo de la posibilidad que permite el artículo 7.4 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se ha considerado oportuno habilitar el Canal o sistema interno de información del Grupo para que sea utilizado como herramienta a través de la que se comuniquen las conductas objeto de este protocolo.

2. Declaración de principios

Corporación Voz de Galicia expresa su compromiso en orden a garantizar espacios de trabajo seguros en los que las relaciones laborales se basen en el respeto entre las personas. La empresa manifiesta su nula tolerancia ante la concurrencia de conductas o actitudes constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o, en general,

cualquier conducta que constituya discriminación por razón de origen, raza, religión, edad, discapacidad, orientación o expresión de la identidad sexual, o cualquier otra característica.

De cara a la consecución de estos propósitos generales, la empresa contempla los siguientes principios:

a. Garantizar un entorno laboral que respete la dignidad y la igualdad es responsabilidad de todas las personas que integran la Corporación, si bien la Dirección de la Empresa y las personas con responsabilidad de mando tienen especialmente encomendada la tarea de garantizar dicho entorno en sus equipos.

b. Es fundamental disponer de materiales de formación y sensibilización en la materia, procurando que toda la organización conozca las pautas básicas que evitarán que estas situaciones puedan producirse y permitirán que puedan identificarse cuando estén teniendo lugar.

c. Además de lo anterior, las personas designadas para instruir e investigar los procedimientos que puedan plantearse, tendrán que poseer formación de carácter especializado.

d. Todas las personas que crean estar afectadas por una situación de acoso o que lo presencien, tendrán derecho a utilizar los mecanismos que establece este protocolo, sin que esta utilización pueda suponerles ningún perjuicio profesional.

e. Cuando la investigación acredite los hechos denunciados, la Empresa aplicará las medidas disciplinarias que puedan corresponder conforme a lo establecido en el convenio colectivo y demás normativa de aplicación.

3. Ámbito de aplicación

Todas las empresas del Grupo, que se relacionan a continuación, están sometidas al presente Protocolo:

- Canal Voz, SL.
- Corporación Voz de Galicia, SLU.
- Distribuidora Gallega de Publicaciones, SL.
- Ediciones Periódicas del Noroeste, SLU.
- Fundación Santiago Rey Fernández-Latorre.
- Galicia Editorial, SL.
- Instituto Sondaxe, SL.
- La Voz de Galicia, SA.
- Medios Audiovisuales de Galicia, SL.
- Medios Digitales de Galicia, SLU.
- Noroeste de Radiodifusión, SLU.
- Radio Marineda, SLU.
- Voz Audiovisual, SAU.
- Voz de Galicia Radio, SLU.
- Vozdifusión Noticias, SLU.

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye, no solo a la totalidad de la plantilla de las empresas que conforman el Grupo, sino también a otras personas que presten servicios en las mismas con independencia del tipo de relación que mantengan: alumnado en prácticas, personas que hayan extinguido su relación laboral con alguna de las empresas referidas o que participen en procesos de selección abiertos por ellas, personal de empresas externas, personal de empresas de trabajo temporal, etc.

Utilizando la terminología empleada por la OIT, el Protocolo será de aplicación a las situaciones de violencia y acoso que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Por tanto, a título enunciativo, podrán ser objeto de investigación las situaciones que tengan lugar:

- a. En el centro de trabajo.

- b. En los desplazamientos que estén relacionados con el trabajo, incluidos los traslados entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- c. En los lugares en los que tengan lugar acciones formativas o eventos relacionados, en ambos casos, con la actividad laboral.
- d. En el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo, especialmente aquellas realizadas a través de aplicaciones de mensajería o redes sociales.

4. Definición y tipologías de acoso

4.1 Acoso sexual.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. No es necesario que la actuación o conducta sea continuada en el tiempo, una acción puntual puede ser acoso sexual si reviste suficiente gravedad.

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones:

- Descendente o ascendente (puede ser ejercido tanto por quien tiene superioridad jerárquica como por otro trabajador o trabajadora respecto a su responsable).
- Horizontal (el autor o autora y la víctima no tienen una relación jerárquica).
- Por parte de clientes o tercera personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

Según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso sexual las siguientes:

- Requerimiento de favores sexuales.
- Comentarios e insinuaciones obscenas.
- Sugerencias de carácter sexual acompañadas de promesas explícitas o implícitas, de trato preferencial si se accede al requerimiento, o bien de amenazas, en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la persona acosada, sin uso de fuerza o intimidación.
- Proposiciones sexuales.
- Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.
- Invitaciones impudicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el lugar de trabajo.
- Bromas sobre el sexo o abuso de lenguaje con comentarios sobre el cuerpo, apariencia, opción sexual, estado civil, etc.
- Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico (tocamientos, pellizcos, caricias, palmadas, rozamientos, silbidos...) no deseado.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos, imágenes, vídeos, cartas o mensajes no deseados, ofensivos, con contenido sexual o que propongan, inciten o fuercen a mantener relaciones sexuales.
- Colocar chistes, fotografías, calendarios sexualmente explícitos en Internet, en la oficina o en el fondo de la pantalla del PC que atenten contra la dignidad de la persona.

Cuando el acoso sexual consiste en la solicitud de favores sexuales, para sí o para una tercera persona, en el ámbito de una relación laboral, causando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, la conducta podrá ser constitutiva de delito.

Si se traspasa cierto límite en la conducta de acoso sexual, hablaríamos de un delito de agresión sexual, entendiendo por tal, cualquier contacto físico de carácter íntimo sin consentimiento (tocar genitales, nalgas, senos, etc.), e incluso actos de violencia sexual sin contacto físico, cometidos a través de medios digitales (por ejemplo, intimidar,

coaccionar o amenazar a una persona para obtener vídeos o imágenes sexuales o tener relaciones en línea). Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal u oral, o introducción de miembros del cuerpo u objetos por alguna de las dos primeras, se produce un delito de violación (artículos 178 y 179 del Código Penal).

4.2 Acoso discriminatorio.

Constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada, por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la constitución y en la Ley 15/2022 del 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integre y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La ley amplía el listado de causas de discriminación previstas constitucionalmente, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Comprende tanto tratos discriminatorios puntuales como reiterados.

4.2.1 Acoso por razón de sexo de identidad de género.

Dentro de los acosos discriminatorios es importante hacer referencia al acoso por razón de sexo y el acoso por razón de identidad de género. Se definen como:

– Acoso por razón de sexo: Constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se incluye cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

– Acoso por razón de identidad de género: Cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra una persona por su orientación sexual o cambios de identidad de género. Constituyen acoso por razón de identidad de género el uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, por identificarse como persona lesbiana, gay, transgénero, bisexual o intersexual, (que pueden ser en forma de dibujos, mensajes, burlas, bromas, comentarios sobre la apariencia o condición, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresión), o por motivos de maternidad o embarazo.

Se incluyen expresamente conductas que constituyan acoso o violencia contra las personas LGTBI por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 febrero, por la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Para ese efecto, se tendrán en cuenta los conceptos establecidos en dicha ley:

– Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

– Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

– Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

- Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guarda, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Entre otras, dependiendo del contexto, la intención y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso discriminatorio las siguientes:

- Ataques, burlas o tratos desfavorables hacia una persona por alguna de las causas de discriminación señaladas, nacionalidad, origen racial o étnico, edad, o estado civil, a discapacidad o enfermedad de la persona, etc.
- Tratos desfavorables por razón de enfermedad, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos.
- Juzgar el desempeño del trabajo de una persona de manera ofensiva, aislarla o ridiculizarla por alguno de los factores de discriminación descritos.
- Conductas discriminatorias motivadas solo por el hecho de ser mujer u hombre, o por no ajustarse a las características físicas o comportamientos estereotípicos del sexo biológico.
- Realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido realizadas por personas de otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipos, etc.), por su sexo o género.
- Negarle arbitrariamente permisos o licencias a los que tiene derecho, por razón de su sexo o género.
- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona con el fin de dañar su imagen y/o reputación profesional.
- Utilizar humor transfóbico, interfóbico, homofóbico, lesbofóbico o bifóbico en el lugar de trabajo que resulte ofensivo para la parte receptora.
- Negarse a nombrar a una persona trans como deseé o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan al género con el que se identifica.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

4.3 Acoso moral (*mobbing*).

El acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema de forma sistemática o recurrente, durante un período prolongado de tiempo, sobre otra persona en el marco de una relación laboral, produciéndole un menoscabo o atentando contra su dignidad y persiguiendo su sometimiento emocional y psicológico, la anulación de su capacidad, de sus oportunidades de promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo.

En atención a la posición de la persona acosada y acosadora, se distingue:

- Horizontal: Se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico.
- Vertical: puede ser, ascendente, que es el que ocurre cuando el empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados; o descendente, que es el que ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.

Entre otras, dependiendo del contexto, la intención y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso moral las siguientes:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes que sean de imposible cumplimiento con los medios que se le asignen.
- Dar ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Emprender acciones de represalia contra quien formuló alguna queja, denuncia o demanda contra la empresa, o contra quienes colaboraron con quien denunció.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprender a la persona trabajadora repetidamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad o habilidades profesionales de la persona trabajadora.
- Llevar a cabo conductas explícitas o implícitas encaminadas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o su continuidad en éste, a la formación profesional, a la remuneración o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipos, etc.).
- Negar arbitrariamente permisos o licencias a los que tiene derecho.

4.4 Violencias digitales y ciberacoso.

El acoso o la violencia laboral pueden tener lugar también utilizando medios digitales. Por violencia digital podemos entender aquellos actos de violencia o acoso on-line, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona.

La violencia digital comprende el ciberacoso, ya sea moral, sexual o discriminatorio, las calumnias, los insultos, las amenazas y las expresiones discriminatorias.

Entre otras, se pueden considerar ciberacoso las siguientes conductas:

- El envío por medios digitales de imágenes, videos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios, expresiones, o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.

- La difusión de videos o imágenes de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento. Pueden ser obtenidas legítimamente por quien las difunde (imágenes o videos enviados por la propia víctima o grabados de común acuerdo), pero esta los utiliza para hacer daño a la víctima difundiéndolos o haciéndolos públicos sin su consentimiento.
- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima a fin de desacreditarla.
- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de esta si no accede a sus pretensiones.

5. Procedimiento de actuación

El objetivo de este procedimiento es investigar exhaustivamente los hechos y resolver el problema de una forma ágil con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.

5.1 Vía de presentación de denuncias por acoso laboral, sexual, por razón de sexo e identidad o de cualquier forma de acoso.

La forma preferente de realización de denuncias es a través del Sistema interno de información o Canal denuncias, establecido al efecto por las empresas del grupo («canal interno de información» en <https://corporacionvoz.es/>). Éste permite la presentación de comunicaciones o denuncias por escrito, llenando la información del formulario, o verbalmente, a través de la opción «Quiero informar verbalmente».

En el primer supuesto se puede optar por denunciar revelando la identidad o hacerlo anónimamente, aunque aun cuando la persona denunciante revela su identidad se garantiza la confidencialidad del expediente, de forma que dicha identidad solo será conocida por la persona responsable del sistema y aquellas personas que deban acceder al expediente completo en el marco de la instrucción.

En el segundo supuesto el canal cuenta con un sistema seguro de grabación que permite distorsionar la voz, (si desea informar oralmente de forma anónima, el informante deberá seleccionar la opción «Distorsionar la voz»). Presentada la comunicación a través de esta vía, el Canal proporcionará un código que el informante deberá conservar, con el que podrá realizar el seguimiento del caso.

También se pueden presentar las denuncias a través de las siguientes vías:

- Dirección de Recursos Humanos.
- Cualquiera de las personas que formen parte de la Comisión instructora.
- Representación legal de las personas trabajadoras.
- Terceras personas de confianza de la persona denunciante.

En cualquier de estos últimos supuestos, el responsable del sistema interno subirá las comunicaciones al Canal de forma que funcione como repositorio único de todas las denuncias recibidas y libro-registro de las mismas. En el caso de que el responsable del sistema transcriba en el canal de denuncias una conversación, el informante podrá revisar la transcripción antes de su validación.

El objetivo de estos canales alternativos de presentación de denuncias es que la víctima de acoso, o la persona denunciante que observa la conducta, pueda elegir el canal de comunicación e inicio del procedimiento. En cualquier caso, las personas integrantes de la Comisión o los miembros de la Representación legal de personas trabajadoras que reciben la denuncia garantizan la confidencialidad en el tratamiento de los casos, independientemente de la forma elegida para realizar la denuncia.

Cualquiera que sea la manera de recibir la denuncia, si ésta reúne los requisitos fijados en el apartado siguiente, se dará traslado de la misma a la Comisión instructora

en un plazo no superior a 3 días hábiles, igualmente, si la comunicación es recibida por alguno de los miembros de la comisión, se informará a la dirección de RR.HH en el mismo plazo. Cuando la denuncia no reúna dichos requisitos se pedirá su subsanación a la mayor brevedad posible.

5.2 Contenido de la denuncia.

El procedimiento se inicia con la denuncia realizada por la persona agraviada, o por terceras personas que tengan conocimiento de la situación de acoso. En el caso de denuncias presentadas por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia, confirmar la existencia del acoso y decidir, en última instancia, si quiere que la denuncia se interponga.

La denuncia habrá de contener necesariamente la siguiente información:

- La identidad de la persona o personas responsables de los actos que se denuncian, bien indicando su nombre y apellidos o, cuando no se conozcan, indicando cualquier dato que permita su identificación.
- Una descripción lo más pormenorizada posible de las acciones de las que se informe, procurando detallar el marco temporal de los hechos y aportar información que permita acreditar la veracidad de la información comunicada (documentos, testigos, etc.).
- Cualquier otro elemento que, a juicio del informante, permita conocer los hechos que se comunican.

No es un requisito obligatorio de las comunicaciones el recoger la identidad de la persona que las realiza ni cualquier otro elemento que permita conocer dicha identidad. El informante procurará facilitar únicamente datos que sean pertinentes para el conocimiento e investigación de la información.

Recibida la información, en el plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la recepción se procederá a acusar recibo de la misma. Dicho acuse, se realizará a través del propio Canal denuncias, de forma que no se comprometa la confidencialidad de la comunicación. Cuando la información sea recibida por otra vía distinta al canal, en el mismo plazo máximo, el Responsable del Sistema introducirá los datos en el Canal de modo que el resto del procedimiento se siga a través de dicha herramienta.

5.3 Medidas cautelares.

En caso de que existan indicios de la existencia de acoso, se deberán tomar medidas cautelares teniendo en cuenta las circunstancias y conveniencia para proteger a la persona denunciante y/o víctima de la situación de acoso. La comisión instructora podrá solicitar preventivamente la separación de la víctima y del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que considere oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán causar a la víctima una pérdida o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

5.4 Comisión instructora.

Corresponde a la comisión instructora la tramitación, instrucción y resolución de las denuncias que le sean presentadas y tendrá como misión intentar la resolución del problema internamente y a la mayor brevedad posible, ajustando sus actuaciones al procedimiento que se recoge en el presente protocolo.

La comisión estará formada por cuatro miembros, dos en representación de la dirección de la empresa y otros dos en representación de las personas trabajadoras y dispondrá del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones. Se designará a dos suplentes por cada una de las representaciones que sustituirán a los titulares (en el orden fijado en la designación) cuando estos estén ausentes o incurran en alguna de las causas por las que el protocolo establece que no podrán llevar a cabo la instrucción.

Su designación tendrá lugar una vez sea publicado el presente protocolo y se procurará respetar la paridad de la misma. Del resultado del nombramiento se levantará acta y será comunicado a cada una de las personas designadas, que deberán aceptar el cargo. Una vez aceptado, la empresa impartirá formación específica en prevención y tratamiento de acoso dentro de la empresa a las personas nombradas. Esta designación se mantendrá inicialmente durante cuatro años; excepto que por causas justificadas sea necesario sustituir a alguno de sus miembros.

Todos los miembros de la Comisión tendrán obligación de guardar secreto y confidencialidad en relación con la información a la que accedan en el desempeño de sus funciones, durante e incluso una vez que dejen de formar parte de la misma, suscribiendo con aceptación de su nombramiento, el correspondiente compromiso.

Dentro de la comisión uno de los miembros actuará como instructor/a, otro/a como secretario/a, y los/as restantes como vocales. El/la instructor/a y el/a secretario/a serán nombrados rotativamente; uno por cada representación (Dirección y Comité intercentros), cada designación se limitará a un procedimiento.

Es obligatorio levantar acta de todas las actuaciones llevadas a cabo por la comisión, que será firmada por todos sus miembros y recogerá las conclusiones alcanzadas.

Esta comisión se reunirá necesariamente una vez al año para evaluar la eficacia del procedimiento, y elaborará un informe de valoración en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

Así mismo, la comisión instructora se reunirá necesariamente cada vez que se produzca una denuncia en materia de acoso.

No podrá formar parte de la comisión cualquier persona involucrada en la conducta denunciada o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada. El motivo de la incompatibilidad concurrente puede ser alegado por la persona en que concurre, por la víctima, por la persona denunciada, o por cualquier otra persona trabajadora de la empresa o parte involucrada en el proceso.

En caso de discrepancia, será la Dirección de la empresa quien, previa audiencia de las partes, resolverá conforme a su mejor criterio. De acreditarse la concurrencia de incompatibilidad, la persona afectada por esta será sustituida por la persona suplente prevista, a los solo efectos del antedicho procedimiento.

5.5 Procedimiento.

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona afectada, y se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psíquicas que se deriven de esta situación.

Las personas miembros de la Comisión instructora analizarán la denuncia, iniciando las investigaciones preliminares.

A continuación en el plazo máximo de un día hábil trasladarán la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá en un plazo máximo de tres días hábiles, desde la recepción de la denuncia, responder por escrito y presentar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

5.5.1 Procedimiento informal.

Dado que en la mayoría de los casos lo que se busca es que cese la conducta no deseada, en primer lugar, las personas que integran la comisión, en función de la gravedad de los hechos denunciados, valorarán la posibilidad de seguir un procedimiento informal.

La función de la comisión será, dentro del método informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener

reuniones con el presunto agresor o agresora y/o con ambas partes, reclamar la intervención de personal experto si lo estima necesario, con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones denunciadas y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo más breve posible, como máximo siete días hábiles, el/la instructor/a dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura de un método formal.

Si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta o la persona agresora incumple la correspondiente solución, la persona acosada podrá presentar la denuncia a través del método formal.

De toda actuación puesta en marcha, así como de las conclusiones, se levantará acta, y se informará a la dirección de la empresa.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial. Protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por la dirección de RR.HH. y los miembros de la Comisión tendrán acceso a dicho archivo.

5.5.2 Procedimiento formal.

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultados, no sea adecuado para resolver la situación de acoso, o cuando las partes así lo requieran, se recurrirá al procedimiento formal.

5.5.2.1 Fase de investigación.

Recibida la denuncia, la Comisión instructora iniciará una investigación de los hechos, con pleno respeto a las partes involucradas y con base en los principios reconocidos en este protocolo. La investigación se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, celeridad, contradicción e igualdad, dentro de la Comisión instructora.

Una vez iniciado este procedimiento la Comisión solicitará cuantos documentos, informes, o dictámenes puedan servir para aclarar el asunto, pudiendo citar a declarar a cuantas personas considere necesario. También podrá girar visitas de inspección y comprobación.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en función del caso concreto que esté siendo objeto de investigación. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión instructora.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas

sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo inicial de 15 días hábiles. Esta duración inicial podrá ampliarse por la propia comisión instructora cuando concurran razones objetivas que exijan un mayor plazo (complejidad del asunto, número de personas implicadas, disponibilidad de testigos, etc) sin que la duración total exceda de 25 días hábiles.

5.5.2.2 Informe final de conclusiones.

Finalizada la investigación, la Comisión instructora redactará un informe final de conclusiones que, en un plazo máximo de 5 días hábiles, será presentado a la Dirección de RR.HH.

Esta resolución deberá formularse siempre por escrito y deberá incluir:

- Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia).
- Fecha de inicio del expediente.
- Resumen de actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas.
- Conclusiones (apreciación o no de las indicaciones).
- Circunstancias agravantes observadas.
- Resolución: Si no se aprecian indicios razonables, se propondrá a la dirección de la empresa el archivo del expediente. Si se concluye la existencia de acoso, se propondrán las medidas disciplinarias que correspondan. Lo mismo ocurrirá cuando no apreciéndose la situación de acoso se advierta la comisión de otro tipo de conductas sancionables.

En el informe se podrán incluir recomendaciones y propuestas de actuación en la empresa con el fin de mejorar el clima laboral y evitar que se produzcan situaciones como la denunciada (separación física de las partes, campañas de sensibilización, formación...).

5.5.2.3 Fase de resolución.

A la vista de las conclusiones del informe o de las actuaciones practicadas, la dirección de RR.HH propondrá a la dirección de la empresa las actuaciones que procedan.

La dirección de la empresa, emitirá su decisión final en el plazo de 3 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

5.6 Sanciones.

Cuando se constate la existencia de situaciones de violencia y acoso en cualquiera de sus formas, será considerada falta muy grave en el trabajo y sancionada según las circunstancias y condiciones del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el convenio colectivo aplicable.

La empresa adoptará cuantas medidas correctoras considere oportunas, previo informe de la Comisión instructora hasta la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Estatuto de Trabajadores, convenio colectivo y la normativa vigente. Dichas medidas correctoras deberán adoptarse de forma gradual y proporcional, respecto de la gravedad de las conductas apreciadas.

Si queda constancia de la existencia de acoso, la comisión podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico y social para la persona acosada, y en caso necesario para las personas de su entorno laboral.
- Modificación de las condiciones laborales que, de conformidad con la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Cuando no se compruebe la existencia de situaciones de violencia y acoso, o no sea posible verificarlas, se archivará el expediente poniendo fin al proceso, sin perjuicio de las funciones de seguimiento que realicen los responsables, para que la situación no se repita.

5.6.1 Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- d) La víctima se encuentre en situación de vulnerabilidad por su edad, discapacidad física o mental, o enfermedad.
- e) Se ejerza presión o coacción sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

5.7 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos adoptados y su resultado. De este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de RR.HH., siempre con las cautelas señaladas respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6. *Medidas de apoyo, protección y acompañamiento a la víctima*

Si se acredita la realidad del acoso, la Dirección de la empresa adoptará, a propuesta de la Comisión o a solicitud de la víctima, las medidas necesarias para garantizar el apoyo a la víctima hasta su total recuperación. En particular, podrá acordar las siguientes medidas:

- Restitución y reparación de los derechos de las víctimas: si la conducta de violencia o acoso se concretó en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional o de funciones, disminución de retribuciones, etc.) la empresa deberá restituirla en sus derechos, reparando los perjuicios laborales que se le ocasionaron.
- Facilitar el acceso a cursos de formación para compensar los perjuicios formativos que se produjeron.

7. *Protección de datos*

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados bajo este protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta y a las partes intervenientes en el proceso en calidad de testigos, expertos, etc., no se les revelará más información que la estrictamente necesaria para el desarrollo del procedimiento y que esté contenida en las preguntas a las que deban responder.

Todas las personas intervenientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo.

El incumplimiento de estas obligaciones llevará a la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La custodia del expediente, una vez finalizado, será responsabilidad de la Dirección de la empresa.

8. *Interpretación, seguimiento y evaluación del protocolo*

Si en la aplicación del presente Protocolo surgieran dudas sobre su interpretación, la Comisión, de acuerdo con la dirección de RR.HH., serán los competentes para su resolución, sin perjuicio de las competencias de los órganos judiciales y de la posibilidad de recurrir a medios externos de resolución de conflictos.

Anualmente, se redactará un informe de seguimiento de la aplicación del Protocolo y de sus resultados, que tendrá por objeto realizar una valoración de su funcionalidad y realizar acciones de mejora y adaptación del mismo.

9. *Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor*

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de las modificaciones del mismo que sean necesarias resultado del seguimiento y evaluación de su aplicación, que serán debidamente negociadas entre las partes firmantes.

Desde su entrada en vigor, este protocolo sustituirá a los demás protocolos vigentes en las empresas de la Corporación Voz de Galicia que tengan su mismo objeto: protocolos frente al acoso laboral, el acoso sexual y por razón de sexo, etc.

El presente protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o ante cualquier otro órgano de la administración, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

El presente protocolo se difundirá y comunicará efectivamente a todas las personas trabajadoras de la Corporación Voz de Galicia, por medio de un enlace a través de voznet.org.

ANEXO II

Protocolo para la desconexión digital de las personas trabajadoras de La Voz de Galicia, SA

1. *Introducción*

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales.

El lugar y el tiempo de trabajo, como elementos en los que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

La dirección de La Voz de Galicia trabaja para conseguir una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, siendo uno de los pilares fundamentales el fomentar una forma de trabajo que garantice que el uso la tecnología digital no dificulte la conciliación, garantizando su derecho al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, en definitiva, garantizando su bienestar.

Partimos del concepto de la tecnología como medio para facilitar la vida y trabajo de las personas, pero no podemos olvidar la parte negativa que ello conlleva en cuanto a exigencias de inmediatez en la respuesta e intromisión en diferentes esferas más allá del ámbito laboral, por ello, resulta necesario articular el presente documento con el fin de que las personas se sientan amparadas y puedan ejercer su derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo.

La finalidad de este documento es limitar al máximo los inconvenientes de la inclusión de las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión en la esfera personal. Es por ello que en él se definen unas reglas de buen uso de estas herramientas y se establecen límites para evitar los abusos y para proteger al personal en el ejercicio de este derecho.

2. Marco normativo

La Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, introduce en nuestro ordenamiento jurídico los siguientes aspectos normativos:

«Artículo 88. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.»

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

«Artículo 20 bis. *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.*

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»

Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia (LTD). Esta norma recoge una referencia expresa a la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión digital

también en las modalidades de organización del trabajo a distancia y, muy especialmente, en situaciones de teletrabajo.

«Artículo 18. *Derecho a la desconexión digital.*

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables».

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.»

3. *Ámbito de aplicación*

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que se encuentren dentro del ámbito personal del convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA.

4. *Medidas concretas para materializar la desconexión digital efectiva*

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular sus posibles excepciones y previo acuerdo con los órganos de representación de las personas trabajadores, se han acordado los criterios y medidas que más adelante se relacionan:

1. Se garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de La Voz de Galicia, SA, tendrán derecho a no responder ninguna comunicación, fuera cual fuera el medio utilizado, (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, durante los tiempos de descanso, permisos, o vacaciones, salvo que concurren las circunstancias señaladas como «De urgencia» en el apartado quinto de este documento.

En caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Las medidas anteriores también serán aplicables a las personas trabajadoras que realicen viajes de trabajo, tanto dentro como fuera del territorio nacional, debiéndose respetar la desconexión digital una vez finalizada la jornada de trabajo. En caso de distintos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.

2. Uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada estipulada.

3. Convocatoria de reuniones de trabajo.

La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o por videoconferencia, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, se harán dentro de los límites de la jornada de trabajo, no pudiendo extenderse su duración más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

La convocatoria deberá indicar la hora de inicio y finalización de la reunión.

4. Librazas, festivos y vacaciones del personal.

En ningún caso se enviarán comunicaciones si la persona trabajadora se encuentra disfrutando de la libranza semanal, permisos, festivos, o en periodo de vacaciones, salvo excepciones, por necesidades de la actividad, justificadas e ineludibles. En este sentido, la empresa habilitará en la herramienta de calendario laboral y registro de jornada una opción para que de forma sencilla sea posible conocer el personal concreto que está prestando servicios efectivos en cada jornada para evitar de esta forma que se interfiera en la vida personal de quienes están descansado en ese momento.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, las personas trabajadoras procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad.

5. Circunstancias de urgencia

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias cuya urgencia requiera una respuesta inmediata o cuando (en el caso del personal de redacción) se trate de realizar un cambio sustancial en textos que lleven la firma del redactor o redactora de que se trate y el periodista esté fuera de su jornada de trabajo. Se entenderá que las circunstancias requieren una respuesta inmediata en casos tales como la fuerza mayor; las situaciones en las que la no intervención con carácter urgente pueda suponer un perjuicio grave para la empresa o el departamento de que se trate; o los acontecimientos informativos especialmente relevantes que por su naturaleza no puedan ser pospuestos a otro momento. De modo análogo, en el resto de departamentos de gestión serán circunstancias de urgencia las situaciones de fuerza mayor y aquellas otras en las que la no respuesta pueda poner en grave riesgo la labor del departamento de que se trate o de la propia empresa.

Al margen de estos casos, las personas trabajadoras podrán silenciar los canales de contacto grupal en los que estén incluidos y no tendrán obligación de participar en ellos hasta que se reincorporen a la actividad.

Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados conforme a lo establecido en el convenio colectivo y demás normativa de aplicación.

6. Acciones de implantación, comunicación y sensibilización

La Voz de Galicia, S.A, implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos, fomentar y educar sobre la práctica responsable de las tecnologías con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser sancionado o sufrir un trato desfavorable por ejercer su derecho a la desconexión digital.

7. Seguimiento y evaluación del protocolo

A los efectos de seguimiento y supervisión del cumplimiento de este protocolo se creará una comisión paritaria compuesta por un máximo de 2 miembros por cada una de las partes que se reunirá, al menos anualmente, para revisar el grado de cumplimiento del protocolo, su adecuación a la normativa vigente y proponer mejoras.

8. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor desde la firma del mismo, y tendrá la vigencia del actual convenio colectivo, salvo que las partes, la normativa, o las labores de seguimiento y evaluación planteen la necesidad de cambios.

ANEXO III

I Plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

1. Declaración de principios

La Voz de Galicia, SA y la representación legal de los trabajadores/as, a través de este Plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para construir un entorno laboral inclusivo, respetuoso y diverso, donde todas las personas se sientan valoradas y seguras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

La Empresa se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas disponibles un ambiente laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno. Así en el presente convenio colectivo, conscientes del deber de velar por la seguridad y la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras y de adoptar las medidas necesarias para protegerlas (artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y para defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, las partes acordaron incorporar el presente plan de medidas, basándose en los principios siguientes:

– Reconocimiento y Respeto a la Diversidad: Reconocemos y celebramos la diversidad en todas sus formas, incluyendo la diversidad sexual y de género, como un valor fundamental que enriquece nuestra empresa.

– Igualdad Real y Efectiva: Nos comprometemos a garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y de trato para todas las personas LGTBI, y de manera particular para las personas trans, eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta en todos los ámbitos de nuestra actividad.

– Tolerancia Cero con la LGTBIfobia: Mantenemos una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso, discriminación, intimidación o violencia basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. Actuaremos con diligencia ante cualquier denuncia o situación de este tipo.

– Respeto a la Identidad de Género: Reconocemos y respetamos la identidad de género autopercibida de cada persona. Nos comprometemos a utilizar los pronombres y el nombre elegido por las personas trans y a garantizar un entorno de trabajo donde su identidad sea respetada y afirmada.

– Garantía de Derechos: Nos aseguraremos de que todas las personas LGTBI disfruten plenamente de sus derechos laborales, incluyendo el derecho a la no

discriminación en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo, así como el derecho a la intimidad y a la protección de sus datos personales.

– Creación de un Entorno Seguro e Inclusivo: Trabajaremos activamente para crear y mantener un entorno de trabajo donde las personas LGTBI se sientan seguras, cómodas y puedan desarrollar todo su potencial sin temor a represalias o discriminación. Fomentaremos un clima de respeto, diálogo y comprensión mutua.

– Formación y Sensibilización Continua: Nos comprometemos a implementar programas de formación y sensibilización para todo el personal con el objetivo de promover la comprensión de la diversidad LGTBI, combatir los prejuicios y estereotipos, y fomentar una cultura de inclusión.

– Procedimientos Transparentes y Accesibles: Estableceremos y mantendremos procedimientos claros, transparentes y accesibles para la presentación y tramitación de quejas o denuncias por discriminación o violencia LGTBIfóbica, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.

2. *Medidas y acciones para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI*

La realización del conjunto planificado de las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI por parte de La Voz de Galicia, SA, tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente, articular acciones que permitan garantizar la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y sobre todo la integración de la igualdad y diversidad en el sistema de gestión de la propia empresa.

Acciones que se van a implementar para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.:

A. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

– Inclusión cuando proceda de cláusulas específicas en los contratos laborales y acuerdos con terceros que prohíban la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

– Revisión y actualización de políticas internas para asegurar que no existan prácticas discriminatorias.

B. Acceso al empleo.

– Revisión de los procesos de selección para eliminar cualquier sesgo discriminatorio.

– Promoción de la diversidad en las ofertas de empleo y en los canales de reclutamiento.

– Garantía de la confidencialidad de la información sobre la identidad de género y la orientación sexual durante el proceso de selección.

C. Formación y sensibilización.

– Desarrollo e implementación de programas de formación o sensibilización, obligatorios para todo el personal, sobre diversidad, inclusión y no discriminación.

– Realización de acciones de sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBI.

D. Entornos laborales seguros e inclusivos.

– Implementación de políticas de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o discriminación.

– Creación de espacios seguros donde las personas LGTBI puedan expresarse libremente y recibir apoyo.

– Fomento de una cultura de respeto y valoración de la diversidad.

E. Permisos y beneficios sociales.

– Equiparación de los permisos y beneficios sociales para parejas del mismo sexo y familias diversas.

– Consideración de las necesidades específicas de las personas trans en cuanto a permisos médicos.

F. Régimen disciplinario.

– Establecimiento de un régimen disciplinario claro y contundente para casos de discriminación o acoso.

– Garantizar que las sanciones sean proporcionales a la gravedad de la falta y que se apliquen de manera justa e imparcial.

G. Declaración de principios.

– Asegurar que la declaración de principios de la empresa sea visible en los espacios de trabajo.

H. Mediación en conflictos o discriminaciones.

– Formación de mediadores especializados en temas LGTBI.

I. Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

– Revisión del Protocolo actual que la empresa tiene para la Prevención y Actuación frente a todas las formas de Acoso y si fuese necesario se adaptará su contenido a lo dispuesto en el anexo II, del RD 1026/2024 de 8 de octubre.

– Informar a todas las personas que presten servicio en la empresa sobre la actualización del Protocolo y donde pueden encontrarlo. Realizar recordatorios anuales.

Este planificado de medidas y recursos se implementará de manera progresiva y será objeto de revisión y adaptación continua para asegurar su eficacia y su contribución a la construcción de un entorno laboral verdaderamente igualitario, respetuoso y seguro para todas las personas en La Voz de Galicia, SA.

ANEXO IV

Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

1. Objeto, ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la disposición final 2.4 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre y contiene una serie de actuaciones básicas en materia preventiva y de seguridad en tanto no se produzca el desarrollo reglamentario previsto en la disposición final quinta del citado Real Decreto-ley.

El ámbito de aplicación del protocolo comprende la totalidad de centros de trabajo, actividades y personas trabajadoras a las que se hace referencia en los artículos segundo a cuarto del convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA.

El protocolo se pacta con la misma vigencia que la fijada para el convenio aunque será necesaria su revisión en el momento en el que se produzca el desarrollo reglamentario antedicho.

2. Medidas

2.1 El presente protocolo se pondrá a disposición de la plantilla, en un espacio establecido al efecto en Voznet.org.

2.2 Se realizará una Nota de prevención de riesgos laborales que complemente las distintas evaluaciones de riesgos y recoja los aspectos aquí contenidos.

2.3 Los planes de emergencia se actualizarán para incluir contenidos específicos relacionados con estas situaciones.

2.4 Cuando se establezcan, por parte de la autoridad competente, recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, la empresa procurará facilitar el teletrabajo en aquellos casos en los que el puesto sea compatible con esta modalidad de prestación de servicios, la persona trabajadora disponga de los medios técnicos necesarios para ello y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo. En otros casos, se estará a lo establecido en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

2.5 Adicionalmente la empresa podrá articular cualquier otra medida en materia de seguridad y salud laboral que considere proporcionada a la gravedad de la situación.

3. Duración de las medidas

Las medidas contenidas en el presente protocolo se entenderán sin perjuicio de aquellas otras que determinen las autoridades competentes en cada momento. Su extensión temporal se adecuará al tiempo que dure la catástrofe o fenómeno meteorológico de que se trate y, en función de la misma, la empresa podrá recurrir a los procedimientos establecidos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En prueba de conformidad con el texto del Convenio Colectivo de La Voz de Galicia, SA, 1 de enero de 2025-31 de diciembre de 2027 y sus anexos, firman las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio.–Por la Voz de Galicia, SA: Santiago Pérez Otero, Roberto Diz Infante y Francisco Carabel Di Paola.–Por el comité intercentros: María Esperanza Abuín Castro, Azucena Alfonsión Nishimura, Ignacio Javier Calvo Ríos, Nieves Domínguez Amil, Ana Isabel Fernández Cuba, Xurxo Fernández Fernández, Ana María García Suárez, Gabriel Lemos Doval, Alberto López Rodríguez, Tamara Montero Barreiro, Cristina Porteiro Mariño, Xose Manoel Rodríguez González y Olga Suárez Chamorro.