

# **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANARIA DE AVISOS, S.A. PARA LOS AÑOS 2006 A 2008.**

**Publicación:** BOPTenerife 54 - 18/04/2007

## **Sumario:**

- **Convenio Colectivo de la empresa Canaria de Avisos para los años 2006-2008.**
  - **CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA.**
    - **Artículo 1.** Ámbito de aplicación funcional.
    - **Artículo 2.** Ámbito personal.
    - **Artículo 3.** Ámbito territorial.
    - **Artículo 4.** Vigencia.
    - **Artículo 5.** Denuncia y prórroga.
    - **Artículo 6.** Vinculación a la totalidad.
    - **Artículo 7.** Garantía personal (condición más beneficiosa).
    - **Artículo 8.** Comisión Paritaria.
  - **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**
    - **Artículo 9.** Organización del trabajo.
    - **Artículo 10.** Formación profesional.
  - **CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN, PERÍODO DE PRUEBA, PROMOCIONES Y ASCENSOS.**
    - **Artículo 11.** Modalidades de contratación.
    - **Artículo 12.** Período de prueba.
  - **CAPÍTULO IV. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.**
    - **Artículo 13.** Movilidad funcional.
    - **Artículo 14.** Ascensos.
    - **Artículo 15.** Movilidad geográfica.
  - **CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES.**
    - **Artículo 16.** Clasificación profesional.
    - **Artículo 17.** Modo de operar para la nueva clasificación profesional.
  - **CAPÍTULO VI. JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS.**
    - **Artículo 18.** Jornada laboral, descanso semanal y edición de lunes.
    - **Artículo 19.** Horario de trabajo.
    - **Artículo 20.** Verificación y control.
    - **Artículo 21.** Vacaciones.
    - **Artículo 22.** Festividades.
    - **Artículo 23.** Horas extraordinarias.
  - **CAPÍTULO VII. RÉGIMEN RETRIBUTIVO.**
    - **Artículo 24.** Normas generales.
    - **Artículo 25.** Estructura salarial.

- **Artículo 26.** Salario base.
- **Artículo 27.** Complementos salariales.
- **Artículo 28.** Gastos y kilometraje.
- **CAPÍTULO VIII. LICENCIAS, PROTECCIÓN A LA VIDA FAMILIAR Y EXCEDENCIAS.**
  - **Artículo 29.** Licencias y permisos.
  - **Artículo 30.** Licencias no retribuidas.
  - **Artículo 31.** Cese voluntario.
  - **Artículo 32.** Protección de la vida familiar.
  - **Artículo 33.** Excedencia.
- **CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES.**
  - **Artículo 34.** Facultades y garantías sindicales. Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas.
  - **Artículo 35.** Horas sindicales.
  - **Artículo 36.** Derecho a sindicarse.
  - **Artículo 37.** Secciones sindicales y reuniones.
  - **Artículo 38.** Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos.
  - **Artículo 39.** Cargos sindicales de nivel superior.
  - **Artículo 40.** Comisión Negociadora de Convenio Colectivo.
  - **Artículo 41.** Funciones y derechos de los delegados sindicales.
  - **Artículo 42.** Locales sindicales.
  - **Artículo 43.** Cuotas sindicales.
  - **Artículo 44.** Prácticas antisindicales.
- **CAPÍTULO X. FALTAS Y SANCIONES.**
  - **Artículo 45.** Régimen disciplinario.
  - **Artículo 46.** Régimen de sanciones.
  - **Artículo 47.** Prescripción.
- **CAPÍTULO XI. SALUD LABORAL.**
  - **Artículo 48.** Salud laboral.
  - **Artículo 49.** Riesgos.
- **CAPÍTULO XII. CONDICIONES SOCIALES.**
  - **Artículo 50.** Reconocimientos médicos.
  - **Artículo 51.** Incapacidad Temporal.
  - **Artículo 52.** Prendas de trabajo.
  - **Artículo 53.** Seguro de accidentes.
- **DISPOSICIONES ADICIONALES.**
  - **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.** Acuerdo Canario Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

**Convenio Colectivo de la empresa Canaria de Avisos para los años 2006-2008.**

**CAPÍTULO I.  
ÁMBITO Y VIGENCIA.**

#### **Artículo 1.** Ámbito de aplicación funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa "Canaria de Avisos, S.A.", cuya actividad principal es la de prensa y radio e impresión.

#### **Artículo 2.** Ámbito personal.

Se registrarán por el presente convenio todos los trabajadores que presten servicios en Canaria de Avisos, S.A.

#### **Artículo 3.** Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español, así como a todos aquellos trabajadores con relación laboral que presten sus servicios fuera del territorio nacional para la empresa Canaria de Avisos, S.A.

#### **Artículo 4.** Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 1 de enero de 2006, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008.

#### **Artículo 5.** Denuncia y prórroga.

1. La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.
2. Transcurrido el plazo previsto de vigencia en el artículo 4, el contenido normativo y obligacional del convenio se prorrogará si no media acuerdo previo de revisión de este Convenio Colectivo durante 12 meses aumentándose las cantidades que conforman la retribución salarial en el Índice de Precios al Consumo (IPC) nacional del último año.
3. No obstante, transcurrido el período de 12 meses a que se hace referencia en el apartado 2 de este artículo, las partes podrán someterse a arbitraje obligatorio ante los órganos de la Consejería de Empleo del Gobierno de Canarias.

#### **Artículo 6.** Vinculación a la totalidad.

Este Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, si por la jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores se anulara alguna cláusula del mismo se reconsiderará su contenido por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 7.** Garantía personal (condición más beneficiosa).

Se respetarán como condiciones más beneficiosas a título individual, las que en tal sentido se hayan venido disfrutando, aunque respetándose siempre lo establecido en el artículo 6. 2. Sin embargo, las partes acuerdan expresamente que, con la intención de neutralizar el complemento ad personam que actualmente vienen percibiendo y ajustarlo

a la cuantía de las tablas salariales previstas en el anexo II, los trabajadores que como consecuencia de la nueva reclasificación profesional operada en aplicación del presente convenio, experimenten un aumento del salario base con respeto al que venían percibiendo, el complemento que vienen actualmente percibiendo denominado ad personam previsto en el art. 27, se absorberá en el incremento del salario base del nuevo nivel profesional asignado al trabajador. El remanente que no se pueda absorber o compensar en el salario base previsto en el anexo I, se mantendrá en su cuantía como complemento personal de clasificación, absorbible o compensable, del mismo modo en los futuros incrementos del salario base de la nueva categoría.

#### **Artículo 8.** Comisión Paritaria.

Estructura y funciones:

1. Se constituirá una comisión paritaria que estará integrada por tres vocales de la empresa y miembros del Comité. Sus funciones son las siguientes:

- Interpretar la totalidad de los artículos de este convenio.
- Conciliar todas aquellas cuestiones que sean sometidas voluntariamente por las partes, tanto en conflictos colectivos, como individuales, derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos administrativos laborales, así como la jurisdicción social.
- Proceder a un estudio detallado de las distintas categorías profesionales, en relación con los niveles económicos fijados en el presente convenio, así como conocer de las reclamaciones que afecten a dicha materia.

2. Procedimiento: cuando cualquiera de las partes del convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación, soliciten la reunión de la Comisión, para resolver alguna de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La Comisión deberá reunirse en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los 10 días naturales siguientes a la fecha de la reunión.

3. Constitución: en el plazo de 15 días naturales después de la firma de este convenio, las partes firmantes designarán a los miembros de la Comisión Paritaria.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

#### **Artículo 9.** Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo de la empresa corresponde a la dirección de la misma.

2. Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, Comité de Empresa o secciones sindicales tendrán derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores. Se tendrá en consideración aquellos cambios que afecten a cualquier miembro de la plantilla por un período superior a 5 días.

3. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

4. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa, el Comité de Empresa tiene atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar un informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que se adopten en la implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 10.** Formación profesional.

1. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa.

2. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por la empresa, los trabajadores tendrán derecho a:

- a. Adaptar su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b. Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

3. Para ejercitar los derechos mencionados con anterioridad, será un requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivo.

### **CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN, PERÍODO DE PRUEBA, PROMOCIONES Y ASCENSOS.**

#### **Artículo 11.** Modalidades de contratación.

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

2. En cada centro de trabajo, la dirección informará a los representantes de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de prensa diaria, situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

3. La empresa estará obligada a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que formalicen.

#### **Artículo 12.** Período de prueba.

1. Los períodos de prueba, por grupos profesionales serán, como máximo, los siguientes:

Grupo 1: 6 meses.

Grupo 2: 6 meses.

Grupo 3: 3 meses

Grupo 4: 3 meses.

Grupo 5: 3 meses.

Grupo 6: 1 mes.

2. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa.

3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente. Los contratos de duración determinada a los que hace referencia el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa complementaria de desarrollo del mismo, se regularán, además de lo legalmente previsto, por el acuerdo de que si posteriormente adquieren la condición de fijos en la plantilla, para el mismo puesto de trabajo ya desempeñado o para otro de igual categoría profesional, en la misma sección, no precisarán de período de prueba en los seis meses siguientes a la terminación del contrato de duración determinada.

### **CAPÍTULO IV.**

#### **MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL.**

#### **Artículo 13.** Movilidad funcional.

1. De conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, la movilidad funcional quedará limitada por el Área de Actividad a la que estén adscritos los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de este texto.

2. A estos mismo efectos, se entenderá que en los casos en que por necesidades organizativas o de producción el trabajador sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior al de origen dentro de un mismo Área de Actividad, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el trabajador movilizado perciba la retribución de su grupo de origen. A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del

trabajador, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un trabajador dentro de aquéllos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en períodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario. En el caso de que el cambio de destino a un grupo inferior tuviese lugar por la petición del trabajador, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo. Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

3. En el caso de que el trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo de destino, durante el tiempo movilizado. Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso del trabajador de forma automática al grupo superior en caso contrario.

4. El período de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

5. De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### **Artículo 14.** Ascensos.

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

2. Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la movilidad funcional, durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el empleado no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía antes de efectuarse el ascenso.

#### **Artículo 15.** Movilidad geográfica.

1. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores siguiendo para ello los procedimientos previstos en el art. 40 apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propios y familiares a su cargo.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

2. Empresa y trabajador afectados podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.

3. Igualmente, la empresa podrá desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado A se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 40 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a percibir compensación por gastos a que se hace referencia en el apartado A de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

5. Cuando en la misma empresa o centro de trabajo presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho según y uno de ellos fuese afectado por el traslado, la empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.

6. En el caso de que la movilidad geográfica se produzca con trabajadores incluidos en los grupos 4, 5, 6 y 7 del presente Convenio Colectivo, y de existir, dentro del colectivo de trabajadores que realicen una misma función alguno que desee voluntariamente optar por la movilidad aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de uno por otro, previa aceptación por la Dirección y por ambos trabajadores.

7. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 40 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

## **CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES.**

### **Artículo 16.** Clasificación profesional.

#### 1. Principios generales:

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 en un marco general que establece los distintos cometidos laborales. A efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

#### 2. Áreas de actividad:

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los

objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

- A. Área de Redacción.
- B. Área de Administración.
- C. Área de Rotativa.
- D. Área de Radiodifusión.

#### A. Área de Redacción:

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos gráficos o literarios en papel o en cualquier otro soporte.

Dentro de dicha área se engloban las siguientes categorías profesionales:

- Jefes de Sección: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción y además desempeña las funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los redactores A y B propias de su sección; bajo la estricta supervisión del director, los subdirectores y el redactor jefe.
- Jefe de cierre: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción y además desempeña las funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades propias de su sección; bajo la estricta supervisión del director, los subdirectores y el redactor jefe.
- Jefe de fotógrafos: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de revelado o reproducción de la información gráfica y que además desempeña las funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los fotógrafos; bajo la estricta supervisión del director, los subdirectores y el redactor jefe.
- Secretaria de redacción: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa que pueden implicar tareas administrativas, estando supeditada su labor por el director, los subdirectores y el redactor jefe.
- Redactor A: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción de especial cualificación como función propia, asumiendo la responsabilidad de jefe de sección en caso necesario, y estando supeditada su labor por personal del grupo profesional superior.
- Redactor B: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción como función propia, asumiendo la responsabilidad de los mismos, y estando supeditada su labor por un jefe de sección.
- Coordinador de edición y maquetación: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de composición de texto y montaje de páginas en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, u por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, y además desempeña funciones consistentes en supervisar, coordinar e integrar la ejecución de tareas de composición de texto y montaje de páginas realizadas por los maquetista y auxiliares de maquetación.
- Coordinador de documentación: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier tipo de soporte, y que además desempeña las

funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los auxiliares de documentación.

- Maquetista: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que consisten en la composición de textos y montaje de páginas en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, bajo las instrucciones precisas del coordinador de edición y maquetación o del jefe de la sección de edición.
- Correctores: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de corrección ortográfica y tipográfica de los textos, con autonomía y responsabilidad.
- Auxiliar de redacción: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción sin asumir la responsabilidad de los mismos por necesitar la supervisión del responsable de su sección.
- Auxiliar de maquetación: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que consisten en la composición de textos y montaje de páginas en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, sin asumir la responsabilidad de los mismos por necesitar la supervisión del coordinador de edición y maquetación o del jefe de la sección de edición.
- Fotógrafos: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de revelado o reproducción de la información gráfica de mesa, calle y laboratorio, estando supeditada su labor por el jefe de fotógrafos.
- Coordinador de teclistas: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de edición, traducción, revisión y tratamiento de textos para su publicación y que además desempeña funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los teclistas.
- Teclistas: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de edición, traducción, revisión y tratamiento de textos para su publicación, bajo las instrucciones precisas del coordinador de teclistas.
- Auxiliar de documentación: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier tipo de soporte sin asumir la responsabilidad de los mismos por necesitar la supervisión del coordinador de documentación.

#### B. Área de Administración:

Se integran en esta área de actividad todos aquellos puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma.

Dentro de dicha área se engloban las siguientes categorías profesionales:

- Contable: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de gestión de cobros y pagos, asientos contables, emisión de facturas, realización de estadísticas, certificación de nóminas, y otras tareas de índole administrativas asumiendo las responsabilidades de las mismas, estando supeditada su labor por el jefe de administración.
- Administrativos: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de gestión de pagos, escrituras contables, emisión de facturas, realización de estadísticas, y otras tareas de índole administrativas asumiendo la responsabilidad de las mismas, y estando supeditada su labor por el jefe de administración o

distribución respectivamente dependiendo del área administrativa a la que corresponda. Si el trabajador pertenece al área administrativa de publicidad sus labores serán labores propias de la venta de espacios publicitarios y de índole administrativa bajo la estricta supervisión del jefe de publicidad.

- Responsable producción publicidad: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que consisten en la composición de textos y montaje de páginas de publicidad en soporte digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, que además desempeña funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los maquetistas y auxiliares de maquetación; bajo la estricta supervisión del jefe de publicidad.
- Responsable de cobros: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de gestión de cobros, y otras tareas de índole administrativas, asumiendo la responsabilidad de los mismos, y estando supeditada su labor por el jefe de administración.
- Tesorero: trabajador que realiza de forma continuada tareas que consisten en el arqueo y control de la caja, estando supeditada su labor por el jefe de administración.
- Maquetista: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que consisten en la composición de textos y montaje de páginas de publicidad en soporte digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, bajo las instrucciones precisas del responsable de producción de publicidad.
- Auxiliar Administrativo: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de índole administrativos, estando supeditada su labor por el jefe de administración, distribución o publicidad respectivamente dependiendo del área administrativa a la que corresponda.
- Auxiliar Maquetación: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que consisten en la composición de textos y montaje de páginas de publicidad en soporte digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, sin asumir la responsabilidad de los mismos por necesitar la supervisión del responsable de producción de publicidad.
- Mensajero: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento; estando supeditada su labor por el jefe de administración.
- Telefonistas: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de recepción y utilización de la centralita telefónica, estando supeditada su labor por el jefe de administración.

### C. Área de Rotativa:

El objeto de dicha área viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde el punto de vista técnico o de taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia.

Se integran en esta área de actividad todos aquellos puestos que tienen como labor principal la coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones anteriormente mencionadas.

Dentro de dicha área se engloban las siguientes categorías profesionales:

- Informático: trabajador que realiza de forma continuada trabajos consistentes en el uso y manejo de ordenadores, labores informáticas relativas a la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos; y bajo la estricta supervisión del jefe de informática.
- Responsable de impresión: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias par la terminación de la publicación; estando supeditada su labor por el jefe de planta de impresión.
- Responsable de filmación: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción, y labores de insolación, ajuste y terminado de planchas; y que además desempeña las funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los auxiliares de fotocomposición; estando supeditada su labor por el jefe de planta de impresión.
- Responsable de embuchado y salida: trabajador que realiza de forma continuada trabajos relativos a la manipulación de cuadernillos impresos, y labores de planificación y organización de la distribución final de los mismos. Desempeñando además las funciones propias de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los embuchadores, estando supeditada su labor por el jefe de planta de impresión.
- Responsable de mantenimiento y electrónica: trabajador que realiza de forma continuada trabajos que requieren conocimientos completos y capacidad específica para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todos aquellos relacionados con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación, y que además desempeña las funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los técnicos; bajo la estricta supervisión del jefe de planta de impresión.
- Auxiliar informático: trabajador que realiza de forma continuada trabajos consistentes en el uso y manejo de ordenadores, y labores informáticas de apoyo dentro del departamento, bajo la estricta supervisión del jefe de informática.
- Auxiliar de fotocomposición: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de insolación, ajuste y terminado de planchas como apoyo a las tareas desempeñadas en su sección, estando supeditada su labor por el responsable de filmación.
- Técnicos: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todos aquellos relacionados con la impresión diaria, bajo la estricta supervisión del responsable de mantenimiento y electrónica.
- Embuchadores: trabajador que realiza de forma continuada trabajos relativos a la manipulación de cuadernillos impresos, estando supeditada su labor por el responsable de embuchado y salida.
- Mozo: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de transporte y paletización con elementos mecánicos, así como trabajos de mantenimiento y

conservación de las instalaciones, estando supeditada su labor por el jefe planta de impresión.

#### D. Área de Radiodifusión:

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos con carácter auditivo, tales como avisos, noticias, programas y espacios publicitarios para su posterior emisión o difusión en el ámbito radiofónico.

Dentro de dicha área se engloban las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de departamento comercial: trabajador que realiza de forma continuada trabajos relacionados con la venta de espacios publicitarios, emisión de certificados de cuñas publicitarias y gestión de cobros. Además desempeña las funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades propias de su sección, estando supeditada su labor por el director de radio.
- Responsable de secciones: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción y difusión en el ámbito radiofónico, y además desempeña las funciones de coordinación, planificación, organización y control de las actividades llevadas a cabo por los locutores A y B propios de su sección. Estando supeditada su labor por el director de radio.
- Locutor A: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción y difusión en el ámbito radiofónico de especial cualificación como función propia, asumiendo la responsabilidad de los mismos, y estando supeditada su labor por el director de radio.
- Técnicos de sonido: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de edición, montaje, operación y supervisión de equipos de sonido; estando supeditada su labor por el director de radio.
- Locutor B: trabajador que realiza de forma continuada trabajos de redacción y difusión en el ámbito radiofónico, asumiendo la responsabilidad de los mismos, y estando supeditada su labor por el director de radio.

#### **Artículo 17.** Modo de operar para la nueva clasificación profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

1. Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el plazo de tres meses tras la firma del Convenio Colectivo.
2. En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado. Se acuerda, sin embargo, expresamente que el 50% de la plantilla de la empresa se clasificará durante el año 2006 y el otro 50% durante el año 2007, comenzando por el personal de mayor antigüedad en la empresa.

La reestructuración o reclasificación laboral se realizará con efecto retroactivo de 1 de enero de 2006 y 2007 respectivamente.

## **CAPÍTULO VI.**

### **JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y LICENCIAS.**

**Artículo 18.** Jornada laboral, descanso semanal y edición de lunes.

1. La jornada para el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales, salvo para el personal de Administración que será de 40 horas semanales. El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores (el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo) con los descansos legalmente establecidos.
2. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando siempre los descansos mínimos contemplados en la Ley.
3. La Dirección y los representantes legales de los trabajadores se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.
4. Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso de un día y medio semanales. El medio día se acumulará a la semana siguiente, de tal manera que cada 14 días se descansen 3 días.
5. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal. La distribución de la jornada, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente se hará de tal forma que al menos una vez al mes, el descanso semanal coincida con sábado y domingo, con la supervisión del la Dirección.

El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador o trabajadores afectados con al menos dos días de antelación. El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en este número, deberá ser compensado con día y medio, dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores a la alteración, salvo pacto en contrario entre el trabajador y la empresa. Así mismo, este día de descanso se podrá acumular, si así lo solicita el trabajador, con las vacaciones, siempre que las necesidades productivas lo permitan y previa autorización de la empresa.

6. Se pacta expresamente la obligatoriedad de todos los trabajadores, excepto los de administración, de prestar sus servicios los domingos para la edición de los lunes, con una reducción de la plantilla en dicha jornada, siendo rotativa la participación en la misma. Los trabajadores que formen parte de la mencionada jornada tienen derecho a una compensación económica equivalente, por cada domingo trabajado, al duplo del salario día, entendiéndose por el, a estos efectos, el correspondiente a una mensualidad ordinaria en su sentido técnico preciso dividido por treinta, y a la libranza de media jornada de trabajo acumulables cada dos domingos trabajados. Si algún trabajador de los que están realizando en la actualidad dicha tarea percibiera cantidad superior a la obtenida, se le respetará la que resulte más beneficiosa.

Salvo, en casos fortuitos, de fuerza mayor o urgente, los trabajadores conocerán los días 25 de cada mes los turnos de libranzas que les correspondan al mes siguiente.

Los trabajadores podrán cambiar su turno con compañeros de igual función, previa comunicación y aceptación de la empresa con una antelación mínima de 48 horas.

#### **Artículo 19.** Horario de trabajo.

Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo los miembros del departamento de redacción tendrán asignado un horario básico, de conformidad con su jornada que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

#### **Artículo 20.** Verificación y control.

Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección en cada momento estime más adecuados. En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

#### **Artículo 21.** Vacaciones.

1. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a treinta días de vacaciones ininterrumpidos, aunque el trabajador podrá fraccionarlos en dos períodos.
2. Cada sección organizará los turnos de vacaciones, debiendo contar con el visto bueno de la Gerencia y la Dirección. Los turnos de vacaciones se publicará en los tabloneros de anuncios con anterioridad al 1 de marzo.
3. El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

#### **Artículo 22.** Festividades.

1. Los trabajadores que presten sus servicios durante cualquiera de las festividades oficiales, establecidas en el calendario laboral, tendrán derecho a un descanso compensatorio de día y medio por cada día de prestación. A efectos de poder organizar su disfrute, se establece que tal descanso compensatorio no se podrá acumular al período de vacaciones, salvo pacto entre la empresa y el trabajador afectado.
2. Tal compensación se cifra en dieciocho días de descanso al año.
3. En ningún caso, dada la costumbre existente en el sector, los descansos correspondientes a los festivos de los días 1 de enero, Viernes Santo y 25 de diciembre, tendrán la consideración de laborables. En aquellas Comunidades Autónomas que por costumbre estas festividades se desplacen a los días inmediatamente anterior o posterior, se aplicará el mismo criterio.

#### **Artículo 23.** Horas extraordinarias.

1. Las partes acuerdan la racionalización en el uso de las horas extraordinarias habituales, con el fin de limitar al máximo su utilización.
2. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. En caso contrario se remunerará en función de cada grupo profesional:

Grupo profesional	Valor hora extraordinaria en 2006
Nivel 1	16,09 euros
Nivel 2	14,53 euros
Nivel 3	12,22 euros
Nivel 4	10,98 euros
Nivel 5	10,30 euros
Nivel 6	10,22 euros

4. La empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores informarán mensualmente al Comité de Empresa y delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.
5. Sin perjuicio de la jornada anual pactada, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a los efectos de cómputo del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, que serán consideradas a todos los efectos de obligado cumplimiento.
6. A efectos de cómputo de horas extraordinarias y de su compensación en descanso se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO VII.**

### **RÉGIMEN RETRIBUTIVO.**

#### **Artículo 24.** Normas generales.

1. Todo trabajador con contrato a tiempo completo, tendrá derecho al conjunto de retribuciones ordinarias, salariales y extrasalariales que le correspondan, en función a su categoría profesional, puesto de trabajo y demás circunstancias.

En los contratos de los trabajadores con contrato a tiempo parcial la remuneración se establecerá en proporción al tiempo de servicios prestados sobre el conjunto de retribuciones ordinarias salariales a que tenga derecho, en función a su categoría salarial, puesto de trabajo y demás circunstancias. Por lo que respecta a las retribuciones

extrasalariales las percibirá en la misma proporción y cuantía que si se tratase de trabajador a tiempo completo.

#### **Artículo 25.** Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario mínimo de grupo y los complementos del mismo que le sean de aplicación.

Grupo profesional	Salario anual para 2006
Nivel 1	20.894,11 euros
Nivel 2	18.871,16 euros
Nivel 3	15.865,20 euros
Nivel 4	14.256,50 euros
Nivel 5	13.379,33 euros
Nivel 6	12.538,63 euros

#### **Artículo 26.** Salario base.

El salario base establecido por cada categoría profesional será el que se indica en el anexo I y que corresponde al año 2006.

#### **Artículo 27.** Complementos salariales.

1. Antigüedad: en concepto de complemento personal de antigüedad el personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por cada tres años de servicio completo, denominados trienios en una cuantía del 5% sobre el salario base de la categoría a la que el trabajador pertenezca según el anexo I. El límite máximo de antigüedad a acumular será del 60% del salario base del convenio.

2. Ad Personam: en concepto de complemento *Ad Personam* los trabajadores percibirán las cantidades que para cada nivel se fijan en el anexo I, teniendo en cuenta las operaciones de compensación y absorción previstas en el art. 7 del presente Convenio Colectivo.

3. Nocturnidad: se suprime el complemento por nocturnidad puesto que los salarios se han establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.

4. Horas extraordinarias: se regirán por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores respetándose la valoración que rige en la actualidad, tal y como se recoge en el apartado 3 del artículo 23 del presente convenio.

5. Plus lineal de convenio: se establece un complemento salarial que aglutina al anterior plus de convenio y al complemento lineal. Las cantidades para cada nivel se fijan en el anexo I.

6. Plus de transporte: se establece un plus de transporte igual para todas las categorías profesionales conforme al anexo I.

El mencionado plus tiene carácter extrasalarial y compensatorio, estando por lo tanto, excluido de cotización a la Seguridad Social, no pudiendo ser adsorbido ni compensado a efecto de computo anual de retribuciones.

7. Pagas extraordinarias: se establecen 4 pagas extraordinarias denominadas: de verano, de Navidad, de beneficio y de septiembre.

Tendrán las siguientes características:

a. Devengo: los períodos de devengo son los siguientes:

Verano: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio.

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Beneficios: del 1 de abril al 31 de marzo.

Septiembre: del 1 de octubre al 30 de septiembre.

b. Percepción: las fechas de pago son las siguientes:

Beneficios: el 15 de marzo de cada año.

Verano: el 15 de junio de cada año.

Septiembre: el 15 de septiembre de cada año.

Navidad: el 15 de diciembre de cada año.

c. Cuantía: el importe de cada una de las mencionadas pagas extraordinarias será el de una mensualidad con todos los complementos salariales, excepto el complemento extrasalarial de transporte.

8. Se contempla un plus personal por clasificación que resultará de las cantidades que no pueden absorberse o compensarse del complemento ad personam como consecuencia de la clasificación del personal en los nuevos niveles profesionales previstos en este convenio y la neutralización del complemento ad personam en el salario base de la categoría asignada.

## **Artículo 28.** Gastos y kilometraje.

1. La empresa abonará a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, atendiendo a las siguientes normas:

- Por desplazamiento dentro de la Isla: 30 euros.
- Por viaje a otra isla dentro del archipiélago canario: 36 euros.
- Por viaje al resto del territorio nacional: 49 euros.

- Por viajes al resto del mundo: 60 euros.
- Los gastos de transporte o telecomunicaciones, excluidos los de comida y bebida, se justificarán a la empresa para su posterior devolución al trabajador.

2. La empresa proveerá, por regla general, un medio de transporte a aquellos trabajadores que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de la Dirección.

3. Cuando el trabajador deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, la empresa abonará al 0,11 euros por kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo este asegurado, estando prohibido el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

## **CAPÍTULO VIII.**

### **LICENCIAS, PROTECCIÓN A LA VIDA FAMILIAR Y EXCEDENCIAS.**

**Artículo 29.** Licencias y permisos.

Matrimonio del trabajador: 15 días naturales a los cuales se podrán acumular a las vacaciones reglamentarias, previa aceptación por la Dirección.

Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y esposo/a o conviviente: 3 días. Otros fallecimientos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. En el caso de que como consecuencia del evento, el trabajador precise efectuar traslado fuera de la Isla, se aumentará en 2 días más.

Alumbramiento de la esposa o conviviente y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y esposa o conviviente: 3 días: enfermedad grave de otros parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. En el caso de que como consecuencia del evento, el trabajador precise efectuar traslado fuera de la Isla, se aumentará en 2 días más.

Cambio de domicilio del trabajador: 1 día.

Matrimonio de hijos o hermanos del trabajador: 1 ó 2 días según que la boda tenga lugar en la Isla de residencia del trabajador, o fuera de ella, respectivamente.

El trabajador que concurra a exámenes de enseñanzas regladas, se le concederá licencia por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

El tiempo indispensable para la asistencia a cursos de preparación al parto.

El trabajador con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a ausentarse durante su jornada laboral a lo largo de una hora en concepto de lactancia. Este período podrá dividirse en dos de 30 minutos cada uno. El trabajador podrá sustituir esta ausencia por una reducción de 30 minutos de su jornada laboral, con la misma finalidad. El

trabajador podrá acumular la reducción de 30 minutos de la jornada laboral y compensarla con días enteros.

**Artículo 30.** Licencias no retribuidas.

1. Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de dos años.
2. La empresa procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.
3. Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos un año completo desde la fecha de terminación de la anterior.

**Artículo 31.** Cese voluntario.

1. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

Grupo profesional	Período
1	30 días
2	30 días
3	15 días
4	15 días
5	15 días
6	15 días

2. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

**Artículo 32.** Protección de la vida familiar.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En los casos contemplados en los apartados 1, 2, 3 de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

### **Artículo 33.** Excedencia.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

3. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a excedencia voluntaria por el mismo tiempo que soliciten, que en ningún caso podrá ser superior a cinco años y menor de dos años, siempre y cuando lleven trabajando en la empresa un mínimo de un año. No se admitirán excedencias para trabajar en otro medio de comunicación o agencias de comunicación dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

4. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

5. La reincorporación del empleado que haya solicitado una excedencia voluntaria será automática siempre que solicite a la empresa su ingreso, con treinta días de antelación al mismo, dentro del primer año de la excedencia concedida. En el caso de que el trabajador no efectúe la referida comunicación, o haya transcurrido el primer año, su reingreso estará condicionado a la existencia de la primera vacante de su categoría

profesional. Efectuado el reingreso, el trabajador excedente ocupará el mismo puesto de trabajo o un puesto de similar categoría al que tenía al tiempo de comenzar la excedencia.

6. En el supuesto de que el excedente pierda el derecho al reingreso automático, y la empresa mantuviera dicho puesto de trabajo, el sustituto interino pasará automáticamente a la condición de trabajador fijo en plantilla, con la categoría y puesto de trabajo desempeñado y con reconocimiento de antigüedad desde la fecha inicial de su contratación.

## **CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES.**

**Artículo 34.** Facultades y garantías sindicales. Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas.

1. Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo o en la Empresa, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Acumulación horas sindicales.

Los Delegados de Personal y los Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la Dirección, con 15 días de antelación. Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

**Artículo 35.** Horas sindicales.

El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector.

**Artículo 36.** Derecho a sindicarse.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncia a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 37.** Secciones sindicales y reuniones.

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el los Estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

**Artículo 38.** Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón o tableros necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

**Artículo 39.** Cargos sindicales de nivel superior.

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el sindicato de las organizaciones sindicales más representativas, tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- b. A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- c. A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

**Artículo 40.** Comisión Negociadora de Convenio Colectivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este Convenio Colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

**Artículo 41.** Funciones y derechos de los delegados sindicales.

La función de los delegados sindicales es representar y defender los intereses del sindicato al que representan en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección así se lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de seguridad e higiene. Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

#### **Artículo 42.** Locales sindicales.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en los términos previstos en el artículo 8.2 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El local sindical al que aquí se hace referencia será de exclusivo uso de las Secciones Sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el Comité de Empresa, o en su caso, con los delegados de personal.

#### **Artículo 43.** Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

A estos efectos, el trabajador interesado, remitirá a través de la sección sindical correspondiente a la Dirección un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### **Artículo 44.** Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

### **CAPÍTULO X. FALTAS Y SANCIONES.**

#### **Artículo 45.** Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes:

1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

2. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la Dirección cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

3. Se considerarán como faltas leves:

- 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 falta de aseo y cuidado personal no habitual en el trabajo.

4. Se considerarán como faltas graves:

- 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. La simulación de enfermedad o accidente.
- d. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e. 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.
- f. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- g. 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.
- h. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

- i. 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.
- j. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- k. La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- l. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- m. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza en un período de seis meses.

5. Se considerarán como faltas muy graves:

- 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 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 retribuido o no.
- 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 y moral en el trabajo.
- k. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l. Atendiendo a su gravedad, las derivadas del número 3 letra d) y número 4, letras j) y l).
- 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 hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

**Artículo 46.** Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la Dirección la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

2. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

#### **Artículo 47.** Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 45 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO XI. SALUD LABORAL.**

#### **Artículo 48.** Salud laboral.

La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos. La Dirección constituirá el Comité de Prevención en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

#### **Artículo 49.** Riesgos.

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento, vengán determinados como tales por la legislación vigente.

2. Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Seguridad y Salud, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores, Delegados de Prevención, y en su caso Comité de Prevención de Riesgos.

## **CAPÍTULO XII. CONDICIONES SOCIALES.**

### **Artículo 50.** Reconocimientos médicos.

1. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

2. Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

3. La empresa efectuará a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

### **Artículo 51.** Incapacidad Temporal.

La empresa abonará al trabajador que se encuentre en Incapacidad Temporal por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común y por un período máximo de hasta dieciocho meses el siguiente complemento:

Primero.

Hasta el 100 por 100 del salario que viene percibiendo el trabajador, excluidos los conceptos extrasalariales y aquellos complementos vinculados al puesto de trabajo de cantidad o calidad.

### **Artículo 52.** Prendas de trabajo.

1. A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste en concepto de útiles de trabajo.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

3. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste de los mismos.

### **Artículo 53.** Seguro de accidentes.

1. El trabajador recibirá como complemento un seguro privado de vida y accidente que la empresa concertará con una compañía de seguros de entidad nacional. La póliza a suscribir se ajustará a la siguiente normativa:

Riesgo: cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad del trabajador que origine la pérdida de empleo.

Cobertura:

- A. Por muerte natural se establece un capital de 10.000 euros.
- B. Por incapacidad que origine la pérdida de empleo se establece un capital de 10.000 euros.
- C. Si el asegurado falleciera por causa de accidente, sus beneficiarios cobrarán 10.000 euros.

2. Cualquier grupo de veinte asegurados podrá aumentar la cobertura de la póliza, así como establecer cualquier otra modalidad de mejora, corriendo a su cargo los suplementos de prima correspondiente.

3. Para el supuesto de inclusiones en la póliza, la empresa se compromete a tramitar ante la compañía aseguradora los documentos precisos en el plazo de cinco días, durante el período de tiempo que medie entre el inicio del trámite y la aceptación definitiva de los riesgos por parte de la compañía aseguradora. La empresa será la responsable subsidiaria del pago de las prestaciones previstas, hasta un límite de un mes a partir del inicio del trámite.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.** Acuerdo Canario Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

A. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo Canario sobre Solución Extra-judicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

B. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma de Canarias.

## Anexos:

### Anexo primero. Tabla salarial correspondiente al año 2006.

Salarios:	Salario Base	Plus I. de convenio	Ad Personam	Transporte	Total	Pror. P. Extra	Anual
Nivel 1	948,26 €	135,69 €	161,42 €	80,68 €	1.326,05 €	415,12 €	20.894,11
Nivel 2	767,38 €	124,74 €	226,81 €	80,68 €	1.199,62 €	372,98 €	18.871,11
Nivel 3	712,57 €	113,77 €	104,72 €	80,68 €	1.011,74 €	310,36 €	15.865,21
Nivel 4	657,77 €	102,79 €	69,96 €	80,68 €	911,20 €	276,84 €	14.256,51
Nivel 5	602,95 €	102,79 €	69,96 €	80,68 €	856,38 €	258,57 €	13.379,31
Nivel 6	570,05 €	91,84 €	61,26 €	80,68 €	803,83 €	241,05 €	12.538,61

### Anexo segundo. Tabla de equivalencias entre categorías profesionales y grupos profesionales.

Departamentos	Redacción	Radio	Administración	Rotativa
Nivel 1	Jefe de sección Jefe de cierre Jefe de fotografía	Jefe de departamento comercial		
Nivel 2	Redactor A Secretaría de redacción		Contable	
Nivel 3	Redactor B  Coordinador de edición y maquetación	Responsable de sección	Administrativo  Responsable de producción y publicidad Responsable de cobros  Tesorero	Responsable de manten y elec. Responsable de impresión  Responsable de filmación Informático Responsable de embuchado y sal.

Departamentos	Redacción	Radio	Administración	Rotativa
Nivel 4	Maquetista Corrector Coordinador de documentación	Locutor A Técnico de sonido	Maquetista	
Nivel 5	Auxiliar de redacción Auxiliar de maquetación Auxiliar de edición digital Coordinador de teclistas Fotógrafo	Locutor B	Auxiliar administrativo Auxiliar de maquetación	Auxiliar informático  Auxiliar foto composición Técnico
Nivel 6	Teclista Auxiliar de documentación		Mensajero Telefonista	Mozo Embuchador

