

CONVENIO COLECTIVO

DE

EL DIA

y

JORNADA DEPORTIVA

de Tenerife

(Editorial Leoncio Rodriguez, S.A.)

2004 – 2005

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. - **Ámbito territorial.** - Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.» constituidos y que se puedan constituir en el futuro durante el tiempo de su vigencia. Se entenderá por centro de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios dedicadas a la edición de los periódicos EL DIA y JORNADA DEPORTIVA.

Artículo 2º. - **Ámbito personal.** - El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la Empresa, así como al que ingrese durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 3º. - **Ámbito temporal.** - La vigencia de este Convenio será de dos años, a partir del 1 de diciembre de 2003, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 4º. - **Prórroga.** - Al cumplirse la fecha de vencimiento del Convenio (30 de noviembre de 2005) y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a la legislación vigente.

Artículo 5º. - **Revisión.** - Corresponderá a la Empresa el derecho a solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si por circunstancias suficientemente demostradas, de carácter económico, no le fuera posible mantener las mejoras que voluntariamente se establecen. Por parte de los trabajadores se podrá igualmente pedir la revisión antes del término, en el caso de que estuviera justificada por la existencia de una situación económica o de trabajo que hiciera necesaria dicha revisión.

Artículo 6º. - **Absorción.** - Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter o naturaleza, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposiciones legales; sólo se aplicarán en el caso de que las variaciones económicas, consideradas globalmente y en el cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Artículo 7º. - **Rescisión.** - La denuncia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo 4º y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación. Sin perjuicio de ello, el nuevo Convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 8º. - **Vinculación a la totalidad.** - Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio nulo o sin efecto alguno en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes no fuera aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del Convenio y se sometería nuevamente al estudio de la Comisión deliberadora.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9°. - Principio general. - La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ella, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Artículo 10°. - Condiciones de trabajo. - Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control, en las tareas que tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador, se relacionarán con los estudios para el cómputo de la jornada y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas del trabajo y de la plena ocupación de todos los productores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad. Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 11°. - Cometidos asignados. - Al ser enunciativos los cometidos asignados a cada categoría, todo trabajador de «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.» está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa.

Artículo 12°. - Identificación de los trabajadores. - La Empresa facilitará a todos los trabajadores que lo soliciten una tarjeta de identificación con su fotografía y puesto de trabajo que desempeña.

Artículo 13°. - Cursos de interés profesional. - Cuando por circunstancias que impliquen nuevos conocimientos y conlleven la necesidad de asistir a cursos profesionales, todos los trabajadores del departamento o sección afectados tendrán opción a la asistencia a éstos, sin que quepa ningún tipo de discriminación en razón al cargo ocupado, informando al Comité de Empresa previamente y, en todo caso, estableciendo una rotación entre el personal para garantizar la continuidad de los servicios.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE PERSONAL - PLANTILLA

Artículo 14°. - Admisión de personal. - Corresponde a «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.», con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo. No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas de plantilla que la Empresa estime que deben ser cubiertas y que no afecten a superiores a la categoría de jefe de sección, se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno, de acuerdo con los principios que rigen este sistema, para lo cual se publicará la vacante en el tablón de anuncios. Sólo en el supuesto de que no resulten cubiertas aquéllas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo la contratación externa con conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 15°. - Plantilla. - La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.» corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización

del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

Artículo 16°. - Clasificación del personal. - En base a sus categorías profesionales se atenderá a las que se consignan en el anexo de la tabla salarial del presente Convenio, debiéndose tener en cuenta, no obstante, que las relaciones de categorías son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.» de tenerlas todas provistas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

Artículo 17°. - Adaptación del personal. - Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar desarrollando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social. Declarada facultativamente, previo los dictámenes y asesoramientos oportunos, aquella situación, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea conforme con su capacidad disminuida, sin que ello suponga pérdida de retribuciones.

Artículo 18°. - Reconversión profesional. - En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el proceso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional, dejando a salvo el derecho de la Empresa a actuar conforme a la Ley si realizadas las operaciones de reconversión no se lograra la adaptación al puesto.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia que se designen por la Empresa, oído el Comité de Empresa. Los trabajadores reconvertidos no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

CAPÍTULO IV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 19°. - Servicio Médico de Empresa. - El Servicio Médico de «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.», es el encargado de llevar a cabo la vigilancia de la salud en cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sus integrantes como miembros del Comité de Seguridad y Salud en representación de la Empresa darán cumplimiento a lo que esta Ley establece en su artículo 39 relativo a la acción preventiva.

Artículo 20°. - El Comité de Seguridad y Salud. - Estará integrado por tres miembros en representación de los trabajadores elegidos por los representantes sindicales y tres representantes de la Empresa. Darán cumplimiento a las funciones que les asigna la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente desde el 10 de febrero de 1996.

Artículo 21°. - Medicina Preventiva. - En cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, a través de su Servicio Médico, realizará controles periódicos de la salud de los trabajadores, prestando especial atención a los riesgos de la actividad de la Empresa. En base a ello se realizarán un control oftalmológico anual, por especialistas, a todo el personal que trabaje ante pantalla de visualización de datos, un control audiométrico a todo el personal que trabaje en rotativa y un reconocimiento médico general y completo a toda la plantilla. El Servicio Médico propondrá al Comité de Seguridad y Salud todas aquellas otras actividades de carácter

preventivo que quiera incluir en el programa médico preventivo (vacunaciones, cursos formativos, etc.).

Artículo 22º. - Puestos, equipos de trabajo y medios de protección personal. - Una vez al año, en el mes de enero, la Empresa proveerá al personal de mantenimiento, rotativa y fotomecánica, así como a todo el que por el tipo de trabajo que realice así lo precisa, de la ropa y calzado adecuados y de los medios de protección personal necesarios. Se adoptarán las necesarias medidas para que los puestos de trabajo cumplan las normas de seguridad e higiene vigentes.

CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23º. - Aumento salarial primer año. - Las partes acuerdan producir una elevación salarial del 3,4% sobre cada uno de los conceptos retributivos acreditados en nómina. De acuerdo con esta elevación salarial, los sueldos bases mensuales correspondientes a cada categoría son los que figuran en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Artículo 24º. - Aumento salarial segundo año. - Una vez finalizado el primer año de vigencia, se negociará la elevación salarial para el segundo año, aplicándose a partir del 1 de diciembre de 2004. La cuantía de lo que se pacte se efectuará sobre todos aquellos conceptos salariales acreditados en nómina que sean de aplicación.

Artículo 25º. - Pagas extraordinarias. - Como complementos de vencimientos superior al mes, en cada uno de los meses de junio, septiembre y diciembre la Empresa abonará a su personal un complemento equivalente al salario base, más el Complemento Adicional (C.A.), incrementados con las retribuciones correspondientes por título, antigüedad y nocturnidad a que haya lugar en cada caso.

La Participación en Beneficios o Gratificación Extraordinaria de Marzo, se establece en el abono a cada trabajador del 8% sobre el salario real percibido durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades, más las gratificaciones de Junio y Navidad, y se harán efectivas en el mes de marzo de cada año.

Artículo 26º. - Complementos. - Se respetarán en todo caso las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose con carácter estrictamente «ad personam». El porcentaje de mejora que supone el presente Convenio se aplicará en su caso al exceso más beneficioso. Las cantidades que figuran en nómina como «Complemento Adicional» (C.A.) y el denominado «Plus de Titulación» de los periodistas, se considerarán como parte de los haberes a los efectos de aplicación de las mejoras contempladas en este Convenio. El C.A. queda fijado en 38,71 euros y el «Plus de Titulación» en 252,71 euros.

Artículo 27º. - Kilometraje. - En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos por motivos de trabajo se efectúen en vehículo propiedad particular del trabajador, la Empresa abonará la cantidad de 0,13 euros por kilómetro, cifra que se incrementará en el mismo tanto por ciento en que lo pueda hacer el precio de la gasolina «super» durante el período de vigencia del presente Convenio. Estos desplazamientos han de ser previamente autorizados.

Artículo 28º. - Plus de compensación de desplazamiento. - Se mantiene, con carácter «ad personam», y a disposición de los trabajadores que lo vienen percibiendo, este plus, que compensa los posibles desplazamientos que el indicado personal realice, como consecuencia de su trabajo. El mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 73 de la

Ley de Seguridad Social, aparte de tener carácter extrasalarial, y por compensar desplazamientos, está excluido de cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI

JORNADA - HORARIOS - VACACIONES - PERMISOS

Artículo 29°. - Jornada. - La jornada para todo el personal afectado por este Convenio será de seis horas diarias, reconociéndose el mantenimiento en esta Empresa de turnos de cinco horas para el personal que consuetudinariamente ha venido disfrutándolo.

Artículo 30°. - Horarios. - a) Los horarios de trabajo de los diferentes tipos de turnos adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, son los vigentes en 1 de diciembre de 2003. En los supuestos recogidos en los artículos 14 y 15 de este Convenio, y a efectos de asignación de turno de trabajo, tendrán preferencia a elegir turno los trabajadores de plantilla que conserven mayor antigüedad, siempre que a juicio de la dirección técnica esta preferencia no signifique disminución de la eficacia en el rendimiento.

b) Dada la especial característica del trabajo en Prensa, se trabajará en las festividades señaladas por el Calendario Oficial, compensándose con 1,50 días por festivo trabajado, pudiéndose de mutuo acuerdo compensarse económicamente o ser acumulado al período de vacaciones, que para no entorpecer los turnos de vacaciones anuales se tomarán preferentemente entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre. El disfrute de estos días podrá dividirse en dos períodos como máximo.

Artículo 31°. - Jornada intensiva. - En las fechas comprendidas entre el 16 de junio al 15 de septiembre, el Departamento de Administración realizará jornada intensiva, de 8.00 a las 14.00 horas. A tal efecto el personal al que afecta estará sujeto a una posterior organización de acuerdo con las necesidades del servicio, tendiendo a que esta ventaja llegue al mayor número de trabajadores del citado Departamento de Administración.

Artículo 32°. - Vacaciones. - Todo el personal de «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.» disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales e ininterrumpidos, que se concederán, siempre que ello sea posible, entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive. No obstante lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los turnos se establecerán por departamentos o secciones, de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

En aquellos casos en que no sea posible un entendimiento entre el personal que forma un departamento o sección en cuanto al sistema a emplear, la distribución de las vacaciones se realizará con carácter rotatorio, de tal manera que los que elijan en primer lugar las vacaciones anuales sean los últimos en la elección del período vacacional por compensación de los festivos trabajados.

Para iniciar el sistema rotatorio, que deberá constar por escrito, se primará la antigüedad en la Empresa. En los casos de incorporaciones de trabajadores de otras secciones se fijará una posición proporcional a la que le correspondiera en su antigua sección, resolviéndose por criterios de antigüedad posiciones iguales.

Artículo 33°. - Excedencia voluntaria. - El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la Empresa tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 años. Para acogerse a otra excedencia deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo. La petición de excedencia habrá de formularse por escrito y con una antelación de un mes, y en igual período la de reingreso,

volviendo automáticamente el interesado a un puesto de trabajo de la categoría que ocupaba antes de solicitar la excedencia. Transcurrido el plazo de excedencia sin reingresar, el excedente perderá todos sus derechos. El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Artículo 34°. - Permisos. - Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

- a) Por contraer matrimonio se disfrutará de 15 días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por alumbramiento de esposa se concederán tres días naturales abonables, a elección del interesado.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días naturales de permiso abonable.
- e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos, se tendrán tres días naturales de permiso abonable, y dos días naturales abonables si el fallecimiento fuera de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad, y un día por fallecimiento de tíos.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos y sindicales se dará permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el mismo tiempo preciso para ello, según las mismas. Para los actos de carácter profesional formalmente convocados se darán dos días al año de permiso abonables y será potestativo de la Empresa el conceder más días de permiso, que en todo caso no serán retribuidos.
- g) Por el traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.
- h) Para disfrutar de derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo establecido en las leyes laborales vigentes, en los supuestos y en la forma que regulan las mismas.
- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas, cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aún cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) Para poder asistir a Bautizos y Primeras Comuniones de hijos se tendrá el oportuno permiso que deberá coincidir con el día de celebración. Esta petición será atendida salvo causa de fuerza mayor.

En los casos previstos en los apartados b) y d) el permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la isla donde radique el centro de trabajo. En el caso del apartado e) el permiso también alcanzará los cinco días naturales para supuestos que afecten al primero de los grupos que se relacionan en él. La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 35°. - Jubilación. - a) El trabajador que con sesenta o más años de edad solicite y obtenga la jubilación y haya prestado veinte años de servicio en la Empresa, percibirá de ésta la diferencia entre lo que perciba, en cualquier momento, de la Mutualidad Laboral y el

total de sus haberes y complementos acreditados en nómina en la fecha de su jubilación, con excepción de las pagas de beneficios y septiembre. En el caso de trabajadores con pluriempleo a efectos de Mutualismo, la antedicha diferencia a percibir se computará como cantidad recibida de la Mutualidad Laboral la parte de ella que proceda de las cotizaciones hechas por la Empresa.

b) Los trabajadores que accedan a la jubilación con sesenta años de edad y un mínimo de veinte años de servicio, percibirán una prima especial de 30.050 euros.

c) Los trabajadores que accedan a la jubilación con sesenta años de edad y no alcancen el mínimo de veinte años de servicio, percibirán una prima especial proporcional a los años trabajados, tomando como base del cálculo la cantidad de 30.050 euros.

d) Los trabajadores que accedan a la jubilación a partir de sesenta y un años y un mínimo de veinte años de servicio percibirán una prima especial de 3.005 euros, siendo incompatible ésta con las del apartado b) y c).

e) Durante la vigencia del Convenio se hará un estudio para la implantación de un Plan de Jubilación, con Entidad especializada, para el personal de la Empresa. Si se comprobara la viabilidad del mismo entraría en vigor cuando las partes así lo acordaran.

f) Si durante la vigencia del presente Convenio existiera la posibilidad de jubilarse anticipadamente, las mejoras contempladas se aplicarían igualmente sobre los mínimos que exigiera la Seguridad Social y paralelamente los requisitos que figuran en este artículo.

Artículo 36°. - Ayuda a estudios. - Durante el período de vigencia del presente Convenio, la Empresa concederá un fondo de 11.640 euros para ayuda de estudios de los trabajadores y sus hijos, dividido en bloques de 5.820 euros para cada año de vigencia del Convenio. Este fondo será entregado al Comité de Empresa en 31 de agosto de 2004 y 2005, quien para la dotación de las correspondientes becas aplicará el Reglamento de Concesión aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 18 de noviembre de 1988 y modificado el 29 de septiembre de 1998.

Artículo 37°. - Seguro de vida. - La Empresa seguirá abonando la totalidad de la prima del seguro de vida colectivo para todo su personal concertada con Compañía de Seguros. Este seguro de vida garantiza el pago de 14.300 euros en las siguientes contingencias: en caso de fallecimiento por cualquier causa e invalidez absoluta y permanente.

El Comité de Empresa dispondrá de una copia de dicho seguro colectivo, comunicando la Empresa las variaciones que se produzcan.

Artículo 38°. - Gratificación por nupcialidad y natalidad. - A todo trabajador de plantilla que contraiga matrimonio, la Empresa le satisfará una gratificación de 445 euros.

Asimismo, por cada hijo que nazca percibirá la misma cantidad.

Artículo 39°. - En todos los casos en que un trabajador/a en activo falleciera por cualquier causa, la Empresa abonará a sus herederos una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades de su salario, que le será abonada dentro de la semana siguiente a la fecha en que se aporte a la Empresa el certificado de defunción del trabajador/a.

CAPÍTULO VIII DE REDACCIÓN

Artículo 40°. - Cobertura de riesgo físico y profesional. - En los casos concretos de los periodistas e informadores, la Empresa se compromete expresamente a garantizar la cobertura del riesgo físico que pudiera sobrevenirles en el ejercicio de su labor informativa. Esta misma previsión será aplicable al personal no periodista que, con ocasión de colaborar

en una función informativa, pueda tener el mismo riesgo que los informadores, y será de aplicación a cualquier trabajador que ejecute funciones encomendadas por la Empresa fuera del centro de trabajo.

Artículo 41º. - Garantías salariales y jurídicas. - Cuando el trabajador fuera detenido en el ejercicio de su profesión, y sólo en el caso de que se encontrara cumpliendo tareas para la Empresa «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.», la Empresa se compromete a seguir abonándole el total del salario y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta la reincorporación a su puesto laboral, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes. En todo caso, la Empresa quedaría liberada de esta obligación en los supuestos de actuaciones personales que puedan caer en el campo delictivo o de las faltas.

Artículo 42º. - Cuando por las características de la tarea asignada a un redactor éste requiera periódicamente dedicar un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada establecida, lo comunicará a la empresa a través de su superior jerárquico, y ésta lo compensará en la forma que corresponda legalmente.

Artículo 43º. - Mejoras técnicas. – a) Cuando el redactor tenga que desplazarse de su centro de trabajo para cubrir una información, aunque sea dentro de la isla, dispondrá de ordenador portátil cuando la tarea así lo requiera.

b) Para facilitar la labor de los redactores se instalará una biblioteca que sirva de consulta y trate de los temas más amplios posibles. Asimismo, se aumentará el número de terminales con conexión a internet.

CAPÍTULO IX PRODUCTIVIDAD

Artículo 44º. - Productividad. - En función del aumento salarial concedido por la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio el personal de «Editorial Leoncio Rodríguez, S.A.» se obliga a realizar los trabajos necesarios para la confección de los Suplementos del periódico que se programen en cada uno de los dos años de duración del Convenio, y siempre planificándolos con la antelación suficiente.

Los trabajos precisos para estos suplementos se harán dentro de la jornada laboral en todas las secciones, siempre que lo permita la elaboración diaria del periódico y de acuerdo con una planificación de los mismos preparada conjuntamente por los jefes de sección y la dirección de la Empresa, dejando a salvo en todo caso las competencias del Comité de Empresa. Esta planificación debe hacerse con el tiempo suficiente para asegurar la realización de los suplementos sin necesidad de que ningún personal tenga que trabajar en ello fuera de su horario establecido.

En caso de que por incumplimiento de la planificación establecida de antemano se tenga que trabajar fuera de la jornada laboral a fin de asegurar la confección de dichos suplementos, estos trabajos se considerarán especiales y se realizarán de acuerdo con lo que estipula el artículo 45 de este Convenio.

En aquellas secciones en que por sus características específicas se precise hacer tales trabajos fuera de la jornada laboral, también se realizarán de acuerdo con lo que se indica en el mencionado artículo 45 de este Convenio.

Ante la introducción de nueva maquinaria y tecnología diferente a la existente en el momento de pactar este artículo, y una vez entren en funcionamiento los nuevos equipos

con regularidad, o sea, a pleno rendimiento, se renegociará entre las partes firmantes el contenido total del presente artículo.

Navidad, Año Nuevo, Viernes Santo. - 1) Se adelantará el trabajo de la edición del periódico para los días 26 de diciembre, 2 de enero y Sábado Santo en los días anteriores a dichas fechas.

2) Para efectuar los trabajos para el cierre de las citadas ediciones, siguiendo criterios de racionalidad y organización, la Empresa designará a aquel personal que, con carácter voluntario, se comprometiere a realizar el trabajo esos días y repartiéndolos en dichos días, si fuese el caso. Si este tipo de trabajos no pudiese, en su totalidad, ser cubierto con personal voluntario, se hará con el personal necesario, dentro del mínimo de servicios que se acordare por la Dirección de la Empresa, en orden a la garantía de publicación de los periódicos en las fechas señaladas.

3) Los trabajadores que efectúen su labor los días 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo tendrán una compensación por su esfuerzo consistente en la libranza de tres días por cada uno de los días trabajados, mencionados en este apartado, que podrán ser disfrutados de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 45. - Trabajos especiales. - La realización de trabajos especiales o extraordinarios fuera de la jornada laboral será de libre aceptación de los trabajadores y su retribución será objeto de acuerdo entre las partes, en cada caso. La remuneración de la hora extra no podrá ser inferior a 9,70 euros la diurna y 11,80 la nocturna.

Artículo 46. - Libre disponibilidad. - Los redactores que previo pacto por escrito con la empresa, además del cometido asignado, estén a disposición de la empresa en todo momento para cubrir necesidades informativas derivadas de eventos imprevisibles cobrarán un plus de libre disposición consistente en un 35% del salario base. Del cobro de este plus no se deducirá la prolongación de la jornada, sino su distinta distribución.

CAPÍTULO X

NOCTURNIDAD - ANTIGÜEDAD - PREMIO DE PERMANENCIA

Como excepción a lo establecido en el artículo 2º del presente Convenio, se conviene en que para todo el personal de plantilla de esta Empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se le reconocen los siguientes derechos:

Artículo 47º. - Nocturnidad. - Se establece un plus del 25% del salario ordinario, que corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico presten sus servicios en período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el período citado, si se trabajan una hora y menos de tres, el 25% se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00 horas; si se realizan tres o más horas en período nocturno, se aplicará el 25% al salario ordinario de toda la jornada, y si se trabaja en menos de una hora no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

Artículo 48º. - Antigüedad. - Se establece un plus de antigüedad del 5% sobre el salario base por cada uno de los dos primeros trienios y siguientes quinquenios de antigüedad en la Empresa.

Artículo 49º. - Premio de Permanencia. - Los trabajadores que cumplan 20 años de permanencia continuada en la Empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario real, otra igual a los 30 años y otra de la misma cuantía a los 40 años.

Estos beneficios no serán de aplicación al personal que se incorpore a la Empresa con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, el cual se registrará en lo referente a este Capítulo por sus propias condiciones de contratación, respetando siempre la normativa legal vigente en cada momento.

CAPÍTULO XI FALTAS Y SANCIONES

Artículo 50°. - Como consecuencia del vacío legal dejado por la derogación de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, en la materia objeto del presente capítulo, y sin perjuicio de la publicación y entrada en vigor de una futura norma legal reguladora de las Faltas y Sanciones, se conviene que todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo 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. Dicha clasificación será completada, en su caso, en el Reglamento de Régimen Interior.

Cualquier sanción requerirá tramitación de expediente en el que será oído el trabajador afectado.

Artículo 51°. - Faltas leves. - Se considerarán faltas leves las siguientes:

1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

Tres faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «muy grave», según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material.

5) Falta ostensible de aseo y limpieza personal.

6) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.