

II CONVENIO COLECTIVO DE CANARIAS CULTURA EN RED, S.A.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1.- Objeto.

El presente Convenio tiene por finalidad establecer las normas reguladoras de las relaciones laborales entre la Empresa CANARIAS CULTURA EN RED, S.A., y el personal laboral al servicio de la misma.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal que con relación jurídico laboral común presta sus servicios en CANARIAS CULTURA EN RED, SA.

El personal laboral de alta dirección se regirá por lo establecido en el contrato de trabajo y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3.- Ámbitos funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias y al personal contratado en régimen laboral común en Canarias y desplazado fuera del referido territorio en la realización de las actividades que se correspondan con el objeto social y funciones de la empresa.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 para todas las condiciones pactadas, excepto las económicas que tendrán una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5.- Forma y condiciones de denuncia del convenio.

El convenio tiene carácter indivisible y global, sin que pueda ser aplicado de manera parcial o por materias individualmente consideradas. Podrá ser denunciado total o parcialmente por cualquiera de las partes firmantes dentro del último mes de su vigencia, debiéndose constituir la Comisión Negociadora

en fecha no posterior a 15 días naturales a partir de la denuncia.

Llegado el vencimiento de todo o parte del convenio, se prorrogará por años naturales la vigencia de las cláusulas normativas y obligacionales salvo que, previa la denuncia correspondiente, sea sustituido por otras como consecuencia de la negociación colectiva.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

En el mes siguiente a la firma del presente convenio se constituirá una comisión compuesta paritariamente por dos representantes de cada una de las partes, que asumirá las funciones de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje, así como de seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este Convenio y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

Los miembros de la comisión serán cuatro en total y estará presidida por la persona en quien delegue la empresa y será secretario de la misma un representante de los trabajadores.

La comisión podrá modificar en cualquier momento el Reglamento de procedimiento y funcionamiento. Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los trabajadores afectados puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

El acuerdo requerirá el consentimiento de cada una de las representaciones. De no alcanzarse acuerdo, cada parte podrá hacer uso de las acciones legales que les correspondan.

Las revisiones salariales anuales serán pactadas mediante negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria. A tal efecto, la negociación deberá iniciarse, salvo acuerdo entre las partes, durante la primera quincena de febrero de cada año teniendo como referencia la revisión prevista en la Ley para las empresas públicas.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 7.- Contrataciones.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el

periodo de prueba, pudiendo la empresa utilizar cualquier modalidad de contratación permitida por la legislación vigente en cada momento.

En todo contrato debe figurar un apartado en el que conste que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades, asimismo, en el caso de que hubiera una cláusula de exclusividad para desempeñar tareas en la empresa, el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato.

En el momento de suscribir el contrato, el trabajador deberá recibir una copia. Asimismo, será entregada a los representantes de los trabajadores copia básica de los contratos de trabajo que se celebren, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 8.- Período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que tendrá una duración de seis meses para los Técnicos y tres meses para el resto de las categorías profesionales.

En cualquier caso, la empresa tendrá que comunicar al interesado, por escrito, la no superación del período de prueba.

Artículo 9.- Selección de Personal.

La selección de personal corresponde a la empresa que actuará de conformidad a los requisitos legales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. En el proceso de selección podrán participar los trabajadores afectados por el presente convenio siempre que cumplan los requisitos de la convocatoria. Se constituirá para cada selección que se establezca en la empresa una comisión de selección de personal en la que la empresa tendrá un miembro o voto más que la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada de Trabajo. Horario y Descansos.

- **Jornada de Trabajo:**

1. La jornada de trabajo será, en cómputo anual, de 1762,5 horas (47 semanas por 37,5 horas).

• **Horarios de Trabajo:**

2. La jornada se distribuirá en horarios de trabajo en función de las actividades realizadas por el personal de la forma siguiente:

- a) El personal que preste servicios en las dependencias de la Empresa tendrá un horario flexible con entrada entre las 8 y 8:30 horas y salida entre las 15 y 15:30 horas de lunes a viernes. Los puestos de trabajo que tengan encomendada la atención telefónica deberán cumplir el horario de 8 a 15 horas.
- b) El personal indicado en el apartado anterior cuyas funciones laborales tenga asignadas parcialmente actividades que precisen desplazamiento fuera de las dependencias de la empresa o de apoyo en alguno de los supuestos relacionados en el apartado siguiente, estarán afectados por las referidas modificaciones horarias.

La empresa deberá notificar por escrito a los trabajadores afectados las modificaciones con una antelación mínima de 5 días laborales, salvo las motivadas por causas excepcionales que se efectuarán tan pronto se tenga conocimiento de las mismas.

- c) El personal que realice funciones laborales en los departamentos de Producción, de Programación y Proyectos y de Promoción y Difusión o, en su caso, en algún Proyecto en ejecución (v.gr. Festival de Música de Canarias, Teatro, etc.) tendrá como horario ordinario el indicado para el personal administrativo, con las excepciones causadas por el desempeño de su trabajo habitual (asistencia a los actos culturales, atención a los artistas, recepciones, taquillas, etc.) en cuyo caso el horario será adaptado a tales necesidades.

A los efectos anteriores, los Directores de los Departamentos o, en su caso, los Coordinadores de los Proyectos, previa comunicación escrita y en diálogo con los trabajadores afectados, confeccionarán una propuesta horaria que presentarán a la Dirección de la Empresa. La Empresa, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, aprobará definitivamente el cuadro horario correspondiente.

Las actividades no programadas o las modificaciones que se produzcan serán propuestas por los Directores de los Departamentos o Coordinadores de Proyectos a la Dirección de la Empresa. La Empresa resolverá lo procedente e informará a la representación legal de los trabajadores. La notificación a los trabajadores afectados se producirá con una antelación mínima de

5 días laborales, salvo las motivadas por causas excepcionales que se efectuarán tan pronto se tenga conocimiento de las mismas.

• **Horario de Verano y Navidad :**

3. Todo el personal disfrutará de la reducción de una hora de trabajo al finalizar el horario ordinario programado durante los meses de julio, agosto y septiembre y navidad del 22 de diciembre al 7 de enero. Durante los años 2009 y 2010 la reducción de horario por Navidad comprenderá, para 2009, el periodo comprendido entre el 21 de diciembre y el 10 de enero de 2010 y, para 2010, el periodo comprendido entre el 20 de diciembre de 2010 y 9 de enero de 2011.

• **Descanso semanal, diario y entre jornadas:**

4. La jornada continuada dará derecho al descanso retribuido de 25 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo y se deberá disfrutar de forma continuada.
5. La programación horaria se realizará siempre respetando la legislación laboral vigente en materia de descansos mínimos diario, semanal y entre jornadas.
6. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de dos días de descanso semanal que, con carácter general serán los sábados y domingos.

El personal afecto a las actividades indicadas en los apartados 2. b) y c) anteriores, disfrutará el descanso semanal en la forma y condiciones establecidas en el cuadro horario. A tal efecto, la empresa podrá acumular el descanso en periodos de hasta dos semanas.

Las modificaciones que se produjeran en el disfrute del descanso semanal deberán ser comunicadas a los trabajadores afectados con una antelación mínima de cinco días laborales, salvo las motivadas por causas excepcionales que se efectuarán tan pronto se tenga conocimiento de las mismas.

7. Se compensará con igual número de días de descanso, a señalar de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, los 14 festivos anuales que coincidan con domingos y no sean compensados.
8. Se compensará con un día adicional de descanso en los supuestos que los días 24 y/o 31 de diciembre recaigan en un día no laboral. La organización del día o días adicionales de descanso se realizará en dos turnos.

• **Horas extraordinarias:**

9. El exceso de las horas de trabajo pactadas en la jornada anual tendrán la consideración de horas extraordinarias que no podrán exceder el máximo previsto en la legislación vigente.
10. La realización de horas extraordinarias deberán ser compensadas, de acuerdo entre la empresa y el trabajador, mediante la retribución o descanso por igual valor que la hora ordinaria o por horas de descanso. Las horas extraordinarias realizadas a partir de las 20 horas tendrán la compensación en una relación de 1:30 horas por cada 1 hora extraordinaria realizada. Las que realicen en fines de semana y festivos, serán compensadas o retribuidas a razón de 2 horas por cada 1 hora realizada. La opción entre la compensación por descanso o retribución deberá ser comunicada por escrito al trabajador antes de la realización de las horas extraordinarias. El descanso será en los tres meses siguientes a la realización de las mismas.

Artículo 11.- Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de 30 días naturales o 22 días laborales. Los trabajadores que hayan prestado servicio en la empresa por periodo inferior a un año, disfrutarán los días de vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán con carácter general en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo que la empresa, por necesidades del servicio, les asigne su disfrute en otro período, o que por motivos justificados alegados por los trabajadores y de común acuerdo con la empresa se determine otro período.

✓ Los trabajadores tendrán derecho a dividir sus vacaciones anuales en dos períodos, sin que ninguno de ellos pueda ser inferior a quince días cuando disfrute de 30 días naturales. Los trabajadores que opten por disfrutar 22 días laborales podrán partir las vacaciones anuales en periodos no inferiores a cinco días laborales. Si la solicitud fuera formulada con antelación a la elaboración del calendario anual de vacaciones se procurará tener en cuenta siempre que no afecte negativamente al servicio y a las vacaciones del resto del personal. Si la solicitud de fraccionamiento fuera solicitada una vez aprobado el calendario anual de vacaciones, se concederá siempre que no afecte a las necesidades de la empresa.

El calendario de vacaciones será elaborado por la empresa con la participación de la representación de los trabajadores y a la vista de las

solicitudes de los trabajadores. Las discrepancias o reclamaciones se resolverán en el seno de la Comisión Paritaria del convenio. El personal afectado podrá reclamar ante los órganos jurisdiccionales competentes. En la organización del calendario anual de vacaciones, tendrá preferencia el personal con hijos escolarizados para elegir que el turno de disfrute de las mismas sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares.

Se incrementará al periodo vacaciones indicado anteriormente, un día de vacaciones al año a los trabajadores con antigüedad en la empresa de 15 años, 2 días a los que tengan antigüedad de 20 años y 3 días a los que tengan reconocida una antigüedad en la empresa de 25 o mas años.

Los trabajadores conocerán las fechas de disfrute con dos meses de antelación a las mismas.

Iniciado el disfrute de las vacaciones anuales no se interrumpirá su cómputo salvo por causa de IT que implique la hospitalización del trabajador/a por periodo superior a 3 días. En tal caso, los días de hospitalización que excedan de los 3 indicados, darán derecho a la asignación de un descanso adicional por igual número de días, cuyo periodo de disfrute será determinado de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 12.- Permisos y Licencias Retribuidas.

Serán considerados como no laborables los días 24 y 31 de diciembre, salvo que en estas fechas la empresa intervenga en actividades que requieran la presencia de todos y parte de los trabajadores. En tal supuesto, serán compensados con días equivalentes de descanso en la fecha que convengan la empresa y los trabajadores afectados.

El trabajador, previa notificación por escrito, tendrá derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, y 4 en caso de que el trabajador/a, por tal motivo necesite desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual. En el caso de tratarse de fallecimiento de cónyuge o hijos, el permiso será de 4 días que se ampliarán en 2 días más si el trabajador/a necesitara desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual.
- c) Por maternidad o adopción, según la legislación vigente.

- d) El trabajador con hijo menor de doce meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una, o sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el trabajador o su cónyuge, siempre que, cuando ambos trabajen, acredite que no ha sido, ni está siendo ejercido por el otro.
- e) Por cambio de domicilio dentro de la misma localidad un día; si es a un municipio limítrofe dos días.
- f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración. Con posterioridad se justificará documentalmente la asistencia a dichas pruebas.
- g) El trabajador tendrá derecho a 7 días de asuntos propios al año, no acumulables a las vacaciones y en función de las necesidades del servicio de la empresa. La licencia retribuida será de 8 días al año a partir del momento en el que trabajador/a ostente una antigüedad mínima en la empresa de 15 años y de 9 días al año a partir de los 20 años de antigüedad.
- h) Aquellas otras licencias o permisos previstos en la legislación vigente.

Todos los permisos deberán ser solicitados, cuando sea posible, con una antelación mínima de 3 días, y debidamente justificados, excepto en el supuesto indicado en el apartado g) que no precisará justificación.

Artículo 13.- Medidas de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo.

La empresa aplicará la normativa de prevención de riesgos laborales y elaborará el plan correspondiente con participación de la representación de los trabajadores. A tal efecto, presentará un informe sobre la situación preventiva en la empresa durante el primer trimestre de cada año natural.

La representación de los trabajadores podrá nombrar un delegado de prevención que no sea representante de los trabajadores. En tal caso, no disfrutará de licencia pero podrá utilizar las horas de reserva sindical de los delegados de personal.

Artículo 14.- Servicios médicos.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, poniendo especial énfasis en el tema ocular, previa comunicación pública por parte de la empresa.

CAPÍTULO IV

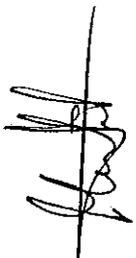
SITUACIONES LABORALES

Artículo 15.- Movilidad Funcional.



De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional del personal en CANARIAS CULTURA EN RED, S.A., se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a los grupos profesionales. A tal efecto serán polivalentes los grupos de Técnicos, de una parte, y de Administrativos, Auxiliares administrativos y Subalterno, de otra.

Artículo 16.- Trabajos de superior e inferior categoría.



La empresa podrá encomendar trabajos de superior grupo o categoría profesional equivalente con las limitaciones y derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. De las decisiones adoptadas informará a la representación de los trabajadores.



El tiempo máximo de permanencia en el desempeño de funciones de grupo profesional o categoría equivalente superior será de seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años. Durante el indicado periodo el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la función que realmente realice.

Si se excediera de los plazos indicados en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a reclamar la cobertura de la vacante, pero no consolidará, en ningún caso, el puesto de trabajo y la retribución correspondiente.



Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa necesitara destinar a un trabajador a tareas correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente inferiores a la suya, sólo podrá hacerse dentro de la misma área profesional por un periodo máximo de tres meses en un año y siempre que aquellas no supongan menoscabo para la dignidad del trabajador; respetándose en todo caso el salario y demás derechos derivados de su categoría superior.

La empresa procurará la asignación de funciones de categoría superior o inferior por turno rotativo entre el personal capacitado para ello.

La empresa comunicará por escrito al trabajador afectado la realización de trabajos de superior o inferior grupo profesional o categoría profesional equivalente.

En caso de que algún trabajador estime que realiza trabajos de superior categoría, a efectos de cómputo de plazos establecidos en los párrafos anteriores, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o los Delegados de Personal, quienes lo comunicarán a la Empresa.

Artículo 17.- Suspensión del contrato de Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo sin retribución, con reserva de su puesto de trabajo y reingreso automático, computándose el tiempo de suspensión a efectos de antigüedad, en los casos siguientes:

- a) Por nacimiento de hijos, por una duración de un año, pudiendo optar el trabajador por un periodo inferior. Las solicitudes deberán presentarse dentro de los treinta días siguientes a dicho nacimiento, y con 10 días de antelación a su disfrute.
- a) Por adopción o acogimiento temporal, en las mismas condiciones del apartado anterior. La solicitud deberá presentarse durante los treinta días siguientes a la resolución judicial correspondiente.
- b) Por realización de estudios, en las mismas condiciones de los apartados anteriores. La solicitud deberá presentarse con una antelación de 30 días cuando se corresponda con un curso escolar con un mínimo de duración de seis meses y en máximo de 12.
- c) Asimismo, se tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo sin que sea computable el período de suspensión del contrato a efectos de antigüedad, en los supuestos de privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional. No obstante si la sentencia fuera absolutoria, se computará el periodo de suspensión del contrato a efectos de antigüedad.

En todo caso, se respetarán los mínimos previstos en la legislación vigente.

Artículo 18.- Excedencias.

1. Excedencias voluntarias.

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del periodo de excedencia y serán resueltas por el órgano competente de la empresa en el plazo de 15 días. Los trabajadores, transcurrido el primer año de excedencia, podrán solicitar su reingreso. La solicitud será presentada ante el órgano correspondiente, el cual comunicará al interesado, en el plazo de un mes, la existencia o no de vacantes.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar provisionalmente la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional polivalente.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación seis meses como mínimo y conservará el derecho al reingreso en vacante de grupo o categoría similar o análoga.

2. Excedencia forzosa con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad, que se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de treinta días, a partir del cese en el cargo o función.

3. En todo caso, se respetarán los mínimos previstos en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 19.- Salario de Convenio.

El personal devengará mensualmente, en concepto de salario de convenio, las cantidades que para cada categoría profesional se detalla en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 20.- Complemento salarial de antigüedad.

El complemento salarial de antigüedad que percibirá cada trabajador se abonará a razón de trienios al 4% del Salario de Convenio y Complemento Personal. Los aumentos se percibirán a partir del día primero del mes en que se cumpla la tercera anualidad correspondiente al tramo de antigüedad que se consolida.

Como derecho adquirido para el personal vinculado a la empresa en el momento de la firma del presente Convenio, se dispone lo siguiente:

- El personal consolida el importe económico individualizado que percibía con anterioridad a la firma del I Convenio.
- La Comisión Paritaria del Convenio documentará el derecho de los trabajadores que no han consolidado el quinquenio en tramite de adquisición con antelación al I convenio colectivo. De tal documento se dará copia a la representación de los trabajadores y a los afectados.
- Una vez consolidado el tramo referido en el párrafo anterior, la antigüedad se devengará con la periodicidad y cuantía indicados en el párrafo primero iniciando el cómputo de los trienios a partir de ese momento y tomando como base de cálculo el salario base y complemento personal, si lo tuviera, vigente en cada momento.

Artículo 21.- Complemento salarial por Puesto de Trabajo y/o Función. (CPT).

Este complemento se podrá establecer para retribuir el desempeño de una actividad o función designada por la empresa para la que se requiera una especial dedicación, responsabilidad, productividad o cualificación.

Se retribuirá como consecuencia de lo dispuesto en el Anexo I para los puestos de trabajo indicados en el mismo o, por acuerdo libremente estipulado entre la empresa y el trabajador en la realización de funciones o tareas específicas encomendadas por la empresa.

Dicho complemento está vinculado al desempeño efectivo de la actividad o puesto de trabajo, dejando de percibirse cuando la empresa resuelva el cese del trabajador en la referida actividad o en el puesto de trabajo.

El citado complemento salarial será abonado en doce mensualidades sin incluirse en las retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 22.- Complemento Personal (CP).

El personal que se relacione en documento aprobado por la Comisión Paritaria tendrá derecho a un complemento salarial personal y transitorio hasta la extinción de la relación laboral con la empresa, de periodicidad mensual que garantice las retribuciones percibidas en fecha inmediatamente anterior a su entrada en vigor.

Artículo 23.- Momento de pago.

El abono de las retribuciones se efectuará por períodos mensuales, dentro del mes de su devengo.

El personal fijo que trabaje a tiempo parcial o con jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todos y cada uno de sus conceptos retributivos, incluida la antigüedad.

Artículo 24.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio, percibirá además de las doce mensualidades, dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad del salario de convenio, antigüedad y complemento personal, que se harán efectivas a mediados de los meses de Junio y Diciembre.

Al trabajador que hubiera ingresado en el transcurso del año, o cesado durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 25.- Anticipos reintegrables.

El personal tendrá derecho a percibir, cuando así lo solicite por escrito, anticipos sin interés para su devolución en 30 meses, en las siguientes condiciones:

- Con antigüedad en la empresas hasta 1 año: 1 mes de retribución.
- Con antigüedad en la empresa hasta 2 años: 2 meses de retribución.
- Con antigüedad en la empresa a partir de 3 años: 3 meses de retribución.

CAPÍTULO VI

ACCIÓN SOCIAL Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 26.- Formación Profesional.

La Empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, procurará organizar, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales cursos de formación. Asimismo, la empresa facilitará la asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios o cursos de perfeccionamiento profesional. En el caso de coincidir el horario de trabajo con el de los cursos, éste se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 27 .- Responsabilidad Civil.

La empresa concertará una póliza de responsabilidad civil por importe mínimo de 300.000 euros por siniestro que cubra la responsabilidad civil derivada de la actividad de los trabajadores en el desempeño de la actividad laboral en la empresa. Los términos del derecho estará condicionado al clausulado de la póliza concertada.

En el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del convenio, entregará copia de la póliza concertada a la representación de los trabajadores

Artículo 28.- Seguro de Vida y Accidente.

La empresa concertará una póliza de seguro que cubra riesgos de muerte e invalidez permanente de los trabajadores por importe mínimo de 12.000 euros por siniestro. Los términos del derecho estará condicionado al clausulado de la póliza concertada. En caso de que la compañía de seguros rechace el aseguramiento de algún trabajador o establezca prima especial, se entenderá cumplida la obligación empresarial mediante el abono de una cantidad equivalente a la prima media del resto de los trabajadores de la empresa. El trabajador es el único responsable de la aportación de todas la documentación que la empresa aseguradora le solicite para el estudio de su inclusión en la póliza colectiva de vida que se refiere este artículo, debiendo responder con veracidad y exactitud a los cuestionarios de salud. Su inclusión en dicha póliza sólo será efectiva en el momento en que el asegurador acepte dicha inclusión. En caso de que el trabajador no cumpla con las anteriores

obligaciones exonera a Canarias Cultura en Red del abono de cualquier cantidad por los conceptos reflejados en el este artículo.¹

En el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del convenio, entregará copia de la póliza concertada a la representación de los trabajadores.

Artículo 29.- Complemento salarial por IT.

El personal afectado por el presente convenio colectivo que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) podrá solicitar de la empresa un complemento por importe equivalente a la diferencia entre la retribución que le correspondería de continuar en activo y la prestación económica por IT reconocida por la Seguridad Social.

La Comisión Paritaria del Convenio analizará mensualmente las solicitudes presentadas y resolverá en atención a las circunstancias, reiteración de las bajas e índice de abstentismo, entre otros criterios que se acuerden para la posible denegación de la solicitud.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.- Reuniones.

Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas, pudiéndose celebrar las reuniones en el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten. Las mismas podrán celebrarse en horas de trabajo con un máximo de dos horas, previo acuerdo con la Empresa, en cuyo caso las reuniones en horario de trabajo no excederán de 5 al año. La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la empresa con 48 horas de antelación, debiendo ésta acusar recibo y establecer las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 31.- Representantes de los Trabajadores.

El número de representantes unitarios de los trabajadores se calculará siguiendo los criterios establecidos en la legislación vigente.

Los representantes unitarios de los trabajadores dispondrán del crédito horario previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32.- Procedimiento disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa como consecuencia de los incumplimientos laborales tipificados en el presente convenio colectivo, comunicando por escrito al trabajador los hechos que motivan la sanción y la fecha de los efectos.

Artículo 33 .- Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser calificadas de leves, graves o muy graves.

Artículo 34.- Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La incorrección con los compañeros de trabajo.
- b) La negligencia o descuido leve en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no justificación de los motivos que originen falta al trabajo, en el plazo de 24 horas, a no ser que el trabajador pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad hasta un máximo de 10 minutos hasta 3 días durante un mes
- e) El descuido leve en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios, sin que haya supuesto deterioro o pérdida.
- f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día durante un mes o incumplimiento de la jornada laboral sin causa justificada un día durante un mes.

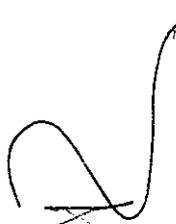
Artículo 35.- Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y de Seguridad e Higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de duración superior a 10 minutos o inferiores cuando se reiteren entre cuatro y seis ocasiones durante un mes.
- f) Las faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de la jornada laboral sin causa justificada durante más de un día y hasta tres ocasiones durante un mes.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo cuando se trate de personal dependiente orgánica o funcionalmente de la persona sancionada.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales, material o documentación de los servicios.
- j) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada laboral.
- k) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio a la empresa o se utilicen en provecho propio.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

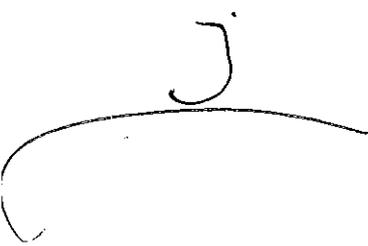
Artículo 36.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- 
- 
- 
- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo de duración superior a lo convenido para la calificación de las faltas leves o graves.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.
 - h) La comisión de actos vulneradores de los derechos fundamentales y libertades públicas.
 - i) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 37.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- 
- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dos meses.

- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o a intervenir en concursos de promoción interna o ascenso de categorías por un período de 1 a 2 años.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis meses.
 - Inhabilitación para ascenso de categoría por un periodo de 2 a 6 años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

Artículo 38.- Procedimiento sancionador.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes del trabajador, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos con anterioridad a la resolución.

La empresa podrá proceder a la suspensión inmediata de empleo durante la tramitación del expediente manteniendo la retribución correspondiente hasta la resolución del mismo.

Artículo 39.- Prescripción de faltas.

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

Artículo 40.- Protección del Trabajador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, a través del órgano competente, abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso el expediente disciplinario que proceda.



ANEXO I LEY 7/2010			
Grupos Profesionales	Categorías Profesionales	Salario Base Artículo 19	CPT Artículo 21
Directivo	Director/a de Departamento	1.482,57	593,03
	Coordinador/a de Proyectos	1.482,57	197,68
	Coordinador de Areas	1.482,57	95,00
Técnico Administrativo	Técnico	1.482,57	
	Administrativo	1.284,89	
	Auxiliar Administrativo	1.086,80	
Subalterno	Oficial de Mantenimiento	889,54	148,26
	Ordenanza	889,54	
	Almacenero/a	889,54	

ANEXO I PLAN DE VIABILIDAD AÑO 2013-2014			
Grupos Profesionales	Categorías Profesionales	Salario Base Artículo 19	CPT Artículo 21
Directivo	Director/a de Departamento	1.408,44	563,38
	Coordinador/a de Proyectos	1.408,44	187,80
	Coordinador de Areas	1.408,44	90,25
Técnico Administrativo	Técnico	1.408,44	
	Administrativo	1.220,65	
	Auxiliar Administrativo	1.032,46	
Subalterno	Oficial de Mantenimiento	845,06	140,85
	Ordenanza	845,06	
	Almacenero/a	845,06	

[Handwritten signatures and marks]