

6. Plus Transporte, establecido en idéntica cuantía para todos los trabajadores, según tabla anexa. Pagadero durante 11 mensualidades, no se retribuirá en las vacaciones ni en las pagas extraordinarias.

7. Pagas extraordinarias, todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, pagaderas en junio y diciembre respectivamente. La cuantía de cada una de las pagas figura en tabla anexa.

8. Festivos, los trabajadores que presten servicios, por estar adscritos al turno de noche, durante las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán una compensación por cada noche trabajada equivalente a 50 euros brutos durante el año 2004, 55 euros brutos durante el año 2005 y 60 euros brutos durante el año 2006.

ARTÍCULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias y su realización será obligatoria, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria señalada, para reparar averías, acometer trabajos urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán económicamente hasta un límite de ochenta horas anuales, y el resto a se compensarán por tiempo libre a razón de 1 hora trabajada 1,75 horas descansadas. Los descansos se realizarán dentro del trimestre siguiente al de su realización, intentando agrupar las horas para descansar días completos, pero estos descansos por norma no serán acumulables a vacaciones ni servirán para hacer puentes, aunque excepcionalmente si el servicio lo permitiera y la representación de los trabajadores estuviera de acuerdo podría hacerse.

La compensación económica será idéntica para todos los trabajadores y categorías a razón de 13,08 euros cada hora extra.

MEJORAS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 13.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a cada trabajador las siguientes prendas, para cada una de las temporadas de invierno y verano:

- Cada temporada: - 2 pantalones
- 2 camisas
- 2 chaquetillas
- 1 par de botas homologadas
- Por necesidades de uso: - 1 Mono de trabajo
- 1 anorak

La Empresa proporcionará al trabajador las prendas necesaria para desarrollar una correcta aplicación de las medidas de prevención de riesgos, asimismo repondrá las prendas que hayan sufrido un deterioro anormal.

ARTÍCULO 14.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador desde el día el primer día el 100 % del salario bruto por todos los conceptos salariales.

En los supuestos de incapacidad transitoria derivada de enfermedad laboral o accidente de trabajo, debidamente acreditado por la Mutua laboral, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto anual, desde el primer día de la baja laboral y hasta el mes dieciocho de la baja.

TABLA SALARIAL AÑO 2.004 INICIAL (2003 definitivo + 2,7%)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGAS EXTRA Y VACACIONES	CÓMPUTO ANUAL
Titulado Superior	910,33	181,31	1.299,72	15.907,20
Auxiliar Administrativo	712,51	181,31	1.021,82	12.897,48
Auxiliar Laboratorio	712,51	181,31	1.021,82	12.897,48
Capataz Encarg. Taller/Grupo	772,55	181,31	1.090,42	13.763,72
Oficial 1º Operador 1ª Planta	752,53	181,31	1.062,37	13.459,35
Oficial 2º Operador 2ª Planta	723,24	181,31	1.021,82	13.015,51
Oficial 3º Operador 3ª Planta	703,45	181,31	994,14	12.714,78
Peón	673,11	181,31	952,17	12.255,13

PLUS TRANSPORTE (extrasalarial).- 73,87 EUROS/brutos al mes durante 11 mensualidades.

ANTIGÜEDAD.- Trienios a razón de 22,45 EUROS mensuales, pagaderas en 12 mensualidades.

FESTIVOS.- Los trabajadores que presten servicio las noches del 23 y 31 de diciembre percibirán 50 • por cada noche.

HORAS EXTRA: 13,08 EUROS

PLUS TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.- 10 % Salario base 2004, incrementado en 10 •/mes cada año de vigencia del convenio, que absorberá el P. Productividad que estuvieran percibiendo a 31 de diciembre de 2003 (con salario def. 2003)

PLUS NOCTURNIDAD: año 2004, 1,05 • por hora nocturna efectivamente trabajada, actualizada en la misma cuantía que el Convenio Nacional de aguas.

ARTÍCULO 15.- JUBILACIÓN

La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores a los 65 años.

De acuerdo con el R.D. 1.194/85, de 17 de julio, la empresa se compromete a sustituir a los trabajadores que a los 64 años soliciten la jubilación anticipada. La empresa no estará obligada a complementar la pensión del trabajador anticipadamente jubilado.

ARTÍCULO 16.- SEGURO

La Empresa constituirá a favor de cada uno de los trabajadores adscritos al servicio, un seguro con una cobertura de 30.050 euros por accidente laboral, en supuestos de muerte e invalidez de cualquier tipo.

ARTÍCULO 17.- PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

La Empresa se adaptará en todo momento a la legislación vigente en cada momento relativa a prevención de riesgos en el trabajo, poniendo a disposición del trabajador los medios o las medidas preventivas necesarias en cada momento.

ARTÍCULO 18.- FUNCIONES Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes legalmente constituidos en la Empresa, la Empresa respetará en todo momento lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- El incremento de las tablas salariales para años sucesivos será el siguiente:

- Para el año 2004 se aplicará el IPC previsto por el gobierno para el 2004 más 0,7.

- Para el año 2005 se aplicará el IPC previsto por el gobierno para el 2005 más 0,5.

- Para el año 2006 se aplicará el IPC previsto por el gobierno para el 2006 más 0,5.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Se acuerda por las partes una cláusula de revisión para garantizar a los trabajadores el poder adquisitivo.

Esta cláusula sólo operará a efectos de cálculo, esto es, en ningún momento devengará atrasos.

Si el IPC previsto para cada año fuera inferior al real, el exceso será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del año siguiente, tomando como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en el año interior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Para la solución extrajudicial de conflictos laborales, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA). Con esta adhesión las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales se someterá a la intervención del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Los atrasos salariales devengados como consecuencia de la aplicación con efectos retroactivos del presente Convenio, se pagarán antes del próximo día 30 de junio de 2004.

Varias firmas ilegibles.

(2,7%)

1412

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEHUESCA, S.L.

Visto El Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la empresa Telehuesca, S.L. y de sus trabajadores, vigente del 01.01.04 al 31.12.2005, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95) este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción con código de convenio 2200862 en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 5 de marzo de 2004.- El Director del servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo., Francisco Jordán de Urries Senante.

CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

Artículo 1. - Ámbito Territorial

Las normas contenidas en el presente texto serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la sociedad TELEHUESCA, S.L. en la provincia de Huesca.

Se entiende por centro de trabajo aquella unidad técnica de producción y servicio que, de acuerdo con las finalidades de la empresa y su objeto social, realice, en su conjunto, actividades características de ella.

Se entiende por corresponsalia la unidad de producción y servicio que con el personal adecuado suministra apoyos técnicos, informativos y de producción al centro de trabajo, no siendo centro emisor de señal de distribución comercial.

Artículo 2. - Ámbito Personal

El presente texto afectará, única y exclusivamente, al personal que preste servicios profesionales para TELEHUESCA S.L. mediante contrato laboral, regulando las relaciones laborales de éstos, cualesquiera que fueran sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos de este texto:

- Los Consejeros o miembros de órganos de administración de TELEHUESCA, S.L., siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.

- El personal directivo de régimen común, mientras perciban complementos económicos vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.

- Los profesionales liberales y asesores vinculados a TELEHUESCA, S.L. en virtud de contrato civil y/o mercantil.

- Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva y de las artes, que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil y/o mercantil formalizado con la empresa o que aquella se limite a intervenciones esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada en la Empresa.

- El personal artístico en general, contratados para actuaciones concretas, programas, series, espacios o servicios concretos.

- Los comisionistas, agentes comerciales o publicitarios, que trabajen para TELEHUESCA, S.L.

- El personal de limpieza.

- El personal perteneciente a otras empresas distintas de TELEHUESCA, S.L., las cuales tengan formalizado contrato civil y/o mercantil por la prestación de sus servicios profesionales con TELEHUESCA, S.L.

Artículo 3. - Ámbito Funcional

El presente texto será de aplicación a todos aquellos trabajadores de TELEHUESCA, S.L. que desarrollen funciones propias de la actividad de la mencionada sociedad, de acuerdo con el objeto social definido en su Escritura de Constitución, mediante contrato de trabajo, cualquiera que fuese su cometido.

Artículo 4. - Ámbito Temporal

El presente texto tendrá validez desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Huesca hasta el 31/12/05.

Para el procedimiento de denuncia del Convenio se seguirán los siguientes pasos:

- La denuncia del Convenio proponiendo su revisión deberá presentarse ante el organismo competente con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

- Una vez efectuada la denuncia de acuerdo con el apartado anterior, la parte denunciante, con la mayor brevedad posible, deberá notificar de forma fehaciente a la otra parte firmante del Convenio la presentación de la denuncia.

- Las negociaciones para la revisión del Convenio deberán comenzar en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que la parte denunciante comunique a la otra parte firmante del Convenio la presentación de la denuncia.

- Si al término de la vigencia de este convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, existiera una denuncia del mismo de acuerdo al párrafo primero de este punto, y las partes no hubiesen conseguido aún un acuerdo expreso y escrito, este convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución del nuevo acuerdo, tanto en su contenido normativo como en sus cláusulas obligacionales.

Artículo 5.- Vinculación a la Totalidad

El presente texto se entiende como un todo orgánico e indivisible, por lo que se considerará nulo en el supuesto de que, en virtud de procedimiento judicial, administrativo o de otra naturaleza, se dejase sin efecto alguno de los puntos considerados fundamentales, a juicio de la comisión de interpretación y vigilancia del presente texto, en el buen orden de las relaciones laborales de TELEHUESCA, S.L., aplicándose, en ese momento, las normas que con carácter subsidiario correspondiesen.

Artículo 6. - Compensación y Absorción

Se respetarán todas las condiciones de salario base más beneficiosas que venga percibiendo y disfrutando el colectivo trabajador a la firma de este convenio colectivo y que no estén consideradas en el mismo, excepción hecha del carácter absorbible de la gratificación extraordinaria que se viene percibiendo en la actualidad, a fin de practicar la nueva redistribución salarial a la que se refiere la disposición transitoria única. Todos los acuerdos posteriores de incremento salarial se aplicarán sobre el salario base consolidado.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. - Organización y Dirección de la actividad

La organización, dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, así como la correcta distribución de los recursos para la optimización de éstos, es facultad exclusiva de la Dirección de TELEHUESCA, S.L. con sujeción a las normas legales aplicables, normativa y orientaciones de este texto.

El personal, cualquiera que sea el grupo profesional, nivel salarial, categoría, sección o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a trabajos de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección, representación legal o autoridades competentes.

Artículo 8. - Comisión mixta de interpretación y seguimiento

Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea una comisión mixta compuesta por dos personas: el delegado de los trabajadores y un representante de la Empresa.

Son funciones específicas de esta comisión:

- Interpretación de las cláusulas del presente texto.

- Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

- Mediación y arbitraje en los conflictos que sobre la interpretación del texto pudieran plantearse.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría, siendo necesario para su validez la presencia de ambas partes.

Cualquiera de los integrantes podrá convocar la reunión de la misma.

Si esta comisión no alcanzare acuerdo sobre alguno de los temas tratados, considerados fundamentales a juicio de sus miembros, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. - Movilidad Funcional y Geográfica

1. - Movilidad Funcional

La movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulación y la carrera profesional precisas para ejercer la prestación laboral solicitada, así como el área funcional donde se encuentre encuadrada su categoría laboral. Una vez comunicada por la Dirección de la empresa al trabajador y a su representación legal, con al menos 24 horas de antelación, el trabajador estará obligado a prestar dicho servicio sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que le correspondan.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. - Movilidad Geográfica

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sobre la base de las necesidades del servicio, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, TELEHUESCA, S.L. podrá desplazar a su personal temporalmente, por un período no superior a 6 meses, al lugar donde la Empresa tenga abierto centro de trabajo, que no sea la residencia habitual del trabajador, previa notificación por escrito a éste y a su representación legal con al menos una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, abonando además de los salarios acordados por contrato, los gastos de viaje propios, en los términos que convengan las partes, así como cualquier otro tipo de compensación adicional pactada entre las partes.

Si el desplazamiento fuera por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá además derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de estancia, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la Empresa.

Si el trabajador deseara oponerse al desplazamiento y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, compete a la autoridad laboral conocer la situación y dictar la resolución que proceda, que será de inmediato cumplimiento por las partes.

Artículo 10. - Trabajos de superior o inferior categoría

- Trabajos de superior categoría

La Dirección de la Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en los que el trabajador se encuentre clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria. Si el trabajo encomendado se prolongase por un tiempo superior a 1 mes, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario base y el salario base de referencia del puesto ocupado.

- Trabajos de categoría inferior

Si, por necesidades imprevisibles o perentorias de la actividad productiva, fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que efectivamente tenga reconocida, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible para solucionar el imprevisto o la necesidad perentoria, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que el trabajador designado viniese disfrutando.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. - Principio General.

Sistema de clasificación profesional.- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

El encuadramiento del personal que preste sus servicios en TELEHUESCA mediante contrato laboral corresponderá a la Dirección de la Empresa y se realizará atendiendo fundamentalmente al concepto de grupo profesional y, dentro de los mismos, en áreas o divisiones funcionales u orgánicas, en base a la valoración de los siguientes aspectos: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad.

El personal, cualquiera que sea el grupo profesional, nivel salarial, categoría, sección o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean encomendados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la entidad y los legítimos representantes de ella, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección, representación legal o autoridades competentes.

1.- Definición Grupos Profesionales

- Grupo Profesional I

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades necesarias para el buen desarrollo de la empresa, dentro de sus respectivas áreas o divisiones funcionales u orgánicas.

Sus funciones comprenden, de manera general, la utilización eficaz de los recursos, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme a los programas o políticas adoptadas por la empresa.

Participan en el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo y en el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial de la compañía.

Integran este grupo, los profesionales titulados de grado superior o con experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

A título meramente enunciativo este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:

- Directores de división, área, sección o servicio
- Jefaturas de división, área, sección o servicio
- Grupo Profesional II

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan tareas técnicas dentro de sus áreas de cometidos, con un alto nivel de complejidad y responsabilidad relacionadas con objetivos en base a un grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual.

Sus funciones suponen, de manera general, la integración, coordinación y, en su caso, la supervisión de las actividades realizadas en una misma unidad funcional.

Integran este grupo los profesionales titulados de grado medio o superior o con una experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

A título meramente enunciativo este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:

- Técnicos con alto grado de decisión en sus tareas de división, área, sección o servicio.
- Profesionales con alto grado de decisión en sus respectivas tareas y que desarrollen sus labores en las áreas de redacción, realización, grafismo, documentación, producción o administración.
- Grupo Profesional III

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitudes prácticas e iniciativa, cuya responsabilidad está limitada por supervisión, sin autoridad sobre la decisión final.

Sus funciones suponen, de manera general, capacitación técnica y profesional adecuada para obtener el mejor resultado final en sus respectivas áreas de influencia, trasladando con carácter práctico las orientaciones de sus superiores.

Integran este grupo, los profesionales con titulación de grado medio o superior o con una experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

A título meramente enunciativo, este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:

- Operadores de explotación y medios que realicen funciones de carácter necesario y suficiente para la consecución del producto final.
- Ayudantes cualificados que, desarrollen sus labores profesionales en las áreas de redacción, realización, grafismo, documentación, producción o administración.
- Grupo Profesional IV

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, realizan tareas y labores que se ejecuten con un alto grado de dependencia y según instrucciones concretas.

Sus funciones suponen, de manera general, la realización de operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión que, normalmente y sin que sea excluyente, exigen unos conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación al puesto.

Integran este grupo los profesionales que, aún careciendo de titulación básica para el puesto, realizan funciones de aprendizaje siempre con la supervisión directa de sus superiores, así como aquellas tareas funcionales de fácil desarrollo técnico y práctico.

A título meramente enunciativo, este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:

- Auxiliares técnicos de división, área, sección o servicio
- Auxiliares que desarrollen sus labores en las áreas de redacción, realización, grafismo, documentación, producción o administración.

2.- Definición Áreas funcionales de trabajo y secciones que las integran

A.- Explotación y medios.
Este área está integrada por el personal que presta servicios para la empresa encargándose de la operación y explotación de los equipos destinados a la producción y emisión de los programas de TV, control y recepción de señales y garantizar la continuidad y calidad técnica de las mismas.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

1. Estudios y Plató
2. Mantenimiento técnico
3. Grafismo / Posproducción
4. Emisión / Continuidad

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Explotación
- 1.- Estudios y Plató:
 - Operador mezclador de vídeo
 - Operador de sonido
 - Operador de iluminación
 - Auxiliar de Sonido
 - Auxiliar de Iluminación
 - Auxiliar de Estudio
- 2.- Mantenimiento Técnico
 - Técnico de Sistemas-Programador
 - Técnico Electrónico
- 3.- Grafismo/ Posproducción
 - Especialista en Posproducción
 - Especialista en Grafismo
 - Auxiliar de Grafismo
- 4.- Operaciones/ Continuidad
 - Técnico de Control Central
 - Operador Continuidad y VTR
 - Verificador
 - Operador de Cámara Auxiliar
 - Operador de cámara

.B.- Realización

Se integra en este área el personal que presta servicios a la empresa coordinando los medios técnicos y humanos necesarios para garantizar la ejecución de cuantas tareas intervienen en la realización de los programas y su emisión.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

- Realización Servicios Informativos
- Realización Programas

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Realización - Realizador
- Ayudante de Realización
- C.- Documentación.

En este área se incluye el personal que presta servicios para la empresa en labores de ordenación, clasificación, análisis, recuperación y custodia del material documental y audiovisual trabajado por la compañía en las emisiones de programas.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

- Documentación
- Archivo técnico o Videoteca

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener siguientes categorías profesionales:

- Encargado Documentación
- Documentalista
- D.- Redacción.

Este área integra las personas que prestan servicios para la empresa en la búsqueda, selección, elaboración, redacción, edición y presentación en pantalla de las noticias y acontecimientos que constituyan el contenido de los programas de TV.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

- Redacción Servicios Informativos
- Redacción Programas

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener las siguientes categorías profesionales:

- Redactor Jefe
- Redactor Superior
- Redactor
- Auxiliar de Redacción
- E.- Producción.

Este área incluye el personal que presta servicios para la empresa posibilitando la producción de programas de TV de todo tipo, coordinan e intervienen directamente en la planificación y obtención de medios propios y ajenos, recursos económicos, técnicos y humanos para la obtención del óptimo resultado en la realización de los distintos programas de TV, siguiendo las instrucciones de la Dirección en política de programación.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

- Asignaciones
- Producción

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener siguientes categorías profesionales:

- Productor
- Ayudante de Producción
- Auxiliar de Producción
- F.- Gestión.

Integran esta área el personal que presta servicios para la empresa mediante su participación en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal, laborales, técnicos de carácter general y comercial.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

- Gestión Técnica
- Gestión Administrativa
- Gestión Comercial

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

- Jefe de Servicio
- Técnico de administración
- Comercial

CAPÍTULO IV.-RÉGIMEN DEL PERSONAL

Artículo 12. -Principio General

La política de gestión de recursos humanos de TELEHUESCA S.L. se inspira en la promoción profesional de todos sus trabajadores, de acuerdo a sus méritos profesionales, facultades, conocimientos, iniciativa, capacidad de liderazgo, formación y contenido general de su prestación laboral, así como en el continuo perfeccionamiento de los servicios y medios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y a la evolución del medio.

La Dirección de la empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

La determinación, establecimiento y modificación de la plantilla, entendida como el conjunto de trabajadores que prestan sus servicios mediante contrato laboral para la empresa, corresponde a la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, períodos punta de producción, racionalización y resultado óptimo de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente.

Artículo 13. -Ingresos y contrataciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la cobertura de vacantes que pudiesen producirse, mediante contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, contratación, así como la fijación de las condiciones y pruebas que se estimen oportunas, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último caso, la modalidad del contrato será aquella que dentro de las disponibles en la legislación vigente, a juicio de la Dirección de la empresa, resulte más adecuada a las necesidades a cubrir.

1. - Contratos específicos de duración determinada:

a) Contrato por programa.

Dentro de la categoría de los contratos por obra o servicio determinado, se singulariza en TELEHUESCA, S.L. el contrato por programa, vinculado a la duración de la temporada televisiva o a la realización de un programa concreto, de acuerdo con los siguientes requisitos:

Cada temporada televisiva la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa, espacio informativo o bloque televisivo determinado.

La vigencia de los mencionados contratos se prolongará durante toda la temporada televisiva, salvo que el programa que origina la contratación, se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato con la indemnización que legalmente corresponda.

La temporada televisiva, a estos efectos, se establece según los usos del mercado audiovisual en dos períodos:

Período de Verano Del 1/7 al 15/9

Período de Invierno Del 16/9 al 30/6

Los citados períodos de tiempo podrán reajustarse en función de las características de la programación mediante acuerdo individual con el trabajador.

La contratación temporal por programa, con las características antes descritas, tendrá la sustantividad propia exigida a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a los contratos por obra o servicio determinado.

Artículo 14. - Períodos de Prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, periodistas y técnicos, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

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 a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho período a efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período de prueba.

Artículo 15. Ceses

Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito a la Dirección de la Empresa en los siguientes plazos:

a) Treinta días de preaviso para los jefes de servicio, jefes de sección, jefes de área, y / o asimilados.

b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural para cada uno de preaviso que falté por comunicar.

CAPÍTULO V.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. - Sistemas de Promoción Profesional

El derecho a la promoción profesional en el trabajo se hará efectivo mediante el siguiente procedimiento:

- Por valoración de desempeño

La Dirección de la empresa podrá ejercer la libre designación por el procedimiento de evaluación personal del rendimiento con arreglo a los siguientes criterios:

- Los ascensos sólo podrán producirse preferentemente durante el mes de enero de cada año.

- Se valorarán como elementos legítimos para acceder al ascenso tanto las actitudes personales como las aptitudes profesionales que se determinan en la «Evaluación de desempeño» que anualmente y de manera personal los trabajadores tendrán derecho a realizar con sus superiores.

La aplicación de este procedimiento de ascenso no conculcará la promoción por vía de concurso interno. El concurso interno de ocupación de vacantes será desarrollado por el comité mixto y paritario de TELEHUESCA, S.L.

Artículo 17. - Política de formación

La Empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, Escuelas Técnicas y /o de Formación profesional a todos los niveles.

La Dirección de la empresa establecerá, de acuerdo con los objetivos estratégicos de ésta, la política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la Dirección como de reconversión o reciclaje profesional serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidos y tendrán lugar, si fuera posible, en horario de trabajo. En todo caso, el tiempo invertido en los mismos tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a puestos y funciones que, con motivo de la introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización empresarial, se refieran a puestos de trabajo declarados obsoletos como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.

Las acciones formativas que se clasifiquen de desarrollo o actualización profesional de un puesto de trabajo dirigidas a la mejora de la cualificación profesional del trabajador en aspectos propios de su oficio serán de asistencia recomendada por la Dirección de la Empresa.

En el caso de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador abandonara la Empresa antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4º del Art. 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cursos que, como resultado de la política de formación de la empresa aquí descrita se decidiesen realizar, se procurarán realizar dentro de la jornada habitual de trabajo.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 18. - Jornada y Horarios

Con carácter general, se establece, para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional, una jornada laboral de 40 horas semanales, con un máximo de 8 horas diarias, de lunes a domingo, a definir según los servicios. Como norma general, se disfrutará de 36 horas ininterrumpidas de descanso semanal que, salvo para el personal que preste sus servicios adscrito al área de administración, no tienen por qué coincidir con sábados y domingos.

No obstante lo anterior, atendiendo siempre a las necesidades del servicio, se procurará que estos períodos de descanso coincidan con sábados y domingos.

En los puestos donde, por necesidades de servicio, haya trabajo habitual en sábados, domingos y festivos, se entenderán por días laborables aquellos que sean de trabajo efectivo de cada persona.

Las libranzas o descansos semanales anteriormente descritos, que por necesidades del servicio no pudiesen ser disfrutados en la fecha correspondiente, deberán ser disfrutados mediante acuerdo entre el trabajador y su superior jerárquico, valorándose las necesidades de producción y las particulares de los trabajadores, no pudiendo ser acumulables estos días al período vacacional.

Las libranzas o descansos semanales no disfrutados, que por este método quedasen fuera del período del año natural al que corresponden, podrán ser disfrutados hasta 2 meses después del momento en que fueron devengados.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio.

En el caso de que la persona trabajadora venga percibiendo cualquier "plus" por disponibilidad o prolongación de jornada, la empresa informará, con la antelación que en cada caso resulte posible, del horario en que se desarrollará la jornada irregular pactada.

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia del medio, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de la legislación vigente y la actual normativa.

En consecuencia a lo anterior quedan establecidos los siguientes horarios marco:

1. - Horario fijo

Los trabajadores, con carácter general, realizarán una jornada partida de mañana y tarde, de lunes a domingo, de ocho horas diarias.

La hora de entrada y salida en la jornada de mañana se fijan, respectivamente, desde las 9 horas hasta las 14 horas, si bien se reconoce cierta flexibilidad en atención a las necesidades del servicio.

La hora de entrada y salida en la jornada de tarde se fijan, respectivamente, desde las 17 horas hasta las 20 horas, también de un modo orientativo.

Las horas de entrada y salida se fijan con una tolerancia de 15 minutos en la entrada recuperable en la salida.

2. - Horario sujeto a turnos

El personal directa e indirectamente vinculado a la producción y emisión de programas, así como el personal de apoyo a dicho servicio podrá tener un horario sujeto a turnos, a jornada partida o continua, que en ningún caso superará las horas semanales anteriormente señaladas, según las necesidades del servicio determinadas en cada momento por los respectivos jefes de área o departamento.

La Dirección de la empresa, para el personal perteneciente a las áreas de trabajo señaladas en el párrafo anterior, justificado en la necesaria adecuación que tiene su trabajo a la correcta producción y emisión de programas, podrá distribuir su jornada de manera irregular entre los diferentes días de la semana, no pudiendo computarse nunca una jornada mínima de menos de seis horas diarias para personal con jornada completa o la que proporcionalmente corresponda por otro tipo de jornada contratada.

Cuando dichas modificaciones de jornada u horario supongan un cambio sustancial sobre aquél en que habitualmente el trabajador presta servicios, se precisará el consentimiento del mismo, que deberá ser exteriorizado, de acuerdo con la Dirección de la Empresa, durante los primeros diez días de cada año, dando lugar dicha disponibilidad al devengo del complemento por turnos variables anual. La Dirección de la Empresa informará a los trabajadores, con al menos 48 horas de antelación, de las nuevas asignaciones de horario o jornada.

Sin perjuicio de la existencia de horarios básicos, y siempre por razones justificadas de necesidades del servicio, todos los trabajadores de TELEHUESCA, S.L. permanecerá a las órdenes de la Dirección de la Empresa, incluso fuera de su turno de trabajo, cuando tenga reconocida libre disposición.

3. - Compensación económica festivos nacionales, autonómicos y locales

Todos los festivos de ámbito nacional, autonómico y local, aprobados por el Ministerio de Trabajo, Gobierno de Aragón y Ayuntamiento de Huesca se considerarán retribuidos y no recuperables para todo el personal de plantilla.

No obstante lo anterior, todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en festivos de ámbito nacional, autonómico y local percibirá en concepto indemnizatorio no consolidable a ningún efecto laboral, la cantidad de 20,00 • brutos, por cada uno de estos días realmente trabajados, en concepto de «gratificación voluntaria por festivos».

En concepto de descanso compensatorio por días festivos trabajados se establece, además de lo anterior, el derecho a un día de descanso por cada festivo de ámbito nacional, autonómico y local trabajado.

En ningún caso las referidas cantidades, formarán parte del cálculo proporcional de pagas extras, y dado su carácter indemnizatorio, no formarán parte de las retribuciones del trabajador a efectos laborales.

Artículo 19. -Vacaciones

Todo el personal con al menos un año de servicio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas y no recuperables, mediante la exigencia mínima de un año completo de prestación de servicio.

Los turnos de vacaciones se establecerán por departamentos, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

El derecho al disfrute de vacaciones podrá ser repartido a lo largo del año, en un máximo de dos períodos.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados durante el mismo.

Para la elección por parte de los trabajadores del período de vacaciones se seguirá en cada servicio o dependencia, un riguroso orden en razón de:

- Interés de la producción
- Antigüedad en la Empresa
- Otros intereses de los trabajadores, tales como hijos en edad escolar, coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de vacaciones a meses concretos, rotación equitativa en su disfrute, etc.

Artículo 20. - Licencias

Se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. - Visitas médicas.

Los trabajadores tendrán derecho a 12 horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de familia, o del médico especialista de la Seguridad Social, para atender su propio estado de salud, siempre que esté debidamente justificado y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

Artículo 22. - Descansos por maternidad, adopción o acogimiento

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación.

Artículo 23. - Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII. - RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 24. - Salario base anual garantizado para el año 2003

GRUPO PROFESIONAL	Nivel A	Nivel B	Nivel C
I	16.487	16.150	15.834
II	13.064	12.802	12.548
III	10.067	9.865	9.668
IV	6.562	6.431	6.311

1. Cada uno de los grupos profesionales se distribuirá en tres niveles retributivos, denominados:

- Nivel A
- Nivel B
- Nivel C

2. El personal de nuevo ingreso se incorporará, como norma general, en el nivel retributivo inferior del grupo profesional donde quede encuadrado por sus funciones, en el que permanecerá al menos durante dos años.

3. El encuadre del personal laboral de TELEHUESCA S.L. en cada uno de los grupos y niveles retributivos será el resultado de la valoración por la Dirección de la Empresa, a propuesta razonada y fundamentada del jefe de área, correspondiente de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y otros méritos relevantes.

4. El reconocimiento del grupo profesional I, que suponga jefatura, será potestad discrecional de la Dirección de la Empresa, en todo caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia económica que le corresponda si no le ha sido reconocida la jefatura, por la Dirección de la Empresa y le correspondiese por el tiempo acumulado incorporarse a este grupo profesional.

5. Los saltos entre niveles retributivos de un mismo grupo profesional se producirán de manera automática a los cinco años de permanencia en el nivel retributivo correspondiente.

6. Los saltos entre grupos profesionales se producirán de manera automática únicamente en aquellos trabajadores que situados en nivel retributivo superior de su grupo profesional tengan al menos 5 años de permanencia en ese grupo profesional.

7. La clasificación de los grupos profesionales, áreas funcionales y niveles retributivos en el presente texto son meramente enunciativas y no suponen para la empresa la obligación de tener cubiertos y provistos los mismos.

Artículo 25. - Retribuciones

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo se entienden brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las retribuciones del personal que presten servicios para la empresa con contrato laboral, estarán constituidas por:

I. Salario Base

Se entiende por salario base, la retribución que según su grupo profesional y nivel retributivo tenga asignada cada trabajador por unidad de tiempo, sin atender a otra característica especial y cuyo importe se determina en el artículo anterior.

II. Complementos Económicos

Los complementos económicos se fijarán atendiendo a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa, quedando expresamente definidos los siguientes:

1.- Complementos Personales

- Complemento Salarial Personal

Es el complemento de igual naturaleza que el salario base, integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna. La empresa se compromete a mantener en todo caso este complemento, mientras el trabajador mantenga su relación laboral con la misma.

2.- Complementos por puesto de trabajo.

Los complementos de esta naturaleza que se han abonado hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción.

- Complemento de Mando y Responsabilidad

Es el complemento asignado a aquellas personas que ocupan un puesto de jefatura o sean designados para asumir la responsabilidad de un área de servicio concreto de la empresa.

Este complemento será de cantidad variable pactada con el interesado, en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

- Complemento por Programa

Complemento de puesto de trabajo que será asignado en función del programa en el que el trabajador preste sus servicios y que por las características del mismo (audiencia, complejidad, intensidad, etc.) se pacte con el interesado.

- Complemento por turnos variables

Complemento asignado a aquel trabajador que de manera voluntaria y al margen de los turnos habituales para el buen desarrollo del servicio en los centros de trabajo, puede sufrir cambios atípicos en el horario o la distribución de la jornada, en función de las necesidades del servicio.

El importe mínimo de este complemento será de 841,42 • brutos al año distribuidos en 12 pagas.

- Complemento de Nocturnidad

Complemento asignado a aquellos trabajadores que, de modo continuo, realicen, normalmente, una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

La cuantía de dicho complemento será del 10% del Salario base.

Quedan excluidos de la percepción del presente complemento todos aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna de la prestación de sus servicios, con independencia de lo establecido en su contrato de trabajo.

Su carácter no es consolidable y se abonará prorrateado en las 12 mensualidades ordinarias, excluyéndose de las pagas extraordinarias y la mensualidad correspondiente al periodo vacacional.

Aquellas personas que individualmente renuncien a la percepción de este complemento, podrán disfrutar de una reducción de jornada de 15 minutos por cada hora que coincida con el horario nocturno.

3.- Complementos por Cantidad y Calidad de Trabajo.

Los complementos de esta naturaleza que se han abonado hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción.

- Complemento de Libre Disposición

Complemento asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes de la Dirección de la empresa fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades de servicio lo requieren, salvo que la incorporación solicitada sea físicamente excusable, corriendo por cuenta del trabajador la obligación de demostrar dicha imposibilidad.

Este "plus" consistirá en 70 euros mensuales, por asumir una disponibilidad de, como máximo, 30 horas mensuales.

Si en el tiempo de disponibilidad existe la obligación de asumir un servicio, las horas invertidas en el trabajo serán consideradas como extraordinarias, con la retribución o descansos establecidos en este Convenio.

- Complemento de Prolongación de Jornada o Plena dedicación

Complemento que compensa las eventuales prolongaciones de jornada tanto al inicio como al final del horario habitual, con un máximo en 5 horas semanales, para cubrir las necesidades del servicio.

La cantidad establecida para este Plus es de 120 euros mensuales.

El cómputo de estas horas será mensual, sin poder exceder de 23. Este exceso de jornada se desarrollará siempre dentro de los días establecidos como hábiles para la persona trabajadora, debiendo coincidir, a ser posible, con su jornada ordinaria, haciéndola más larga.

Si este exceso de jornada debe desarrollarse en festivos o durante el descanso semanal, el valor de la hora de exceso será computada como trabajada por el doble, de tal forma que aquella persona que desarrolle la prolongación de jornada sólo festivos o durante el descanso semanal deberá asumir 2 horas y media por semana, o 11 y media mensualmente.

Su abono será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

- Complemento de Exclusividad

Complemento que compensa la exigencia de no realizar ningún otro trabajo, incluso no competitivo con el desarrollo de la actividad en la empresa.

Será asignado mediante negociación individual con el trabajador por la Dirección de la empresa, en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

Artículo 26. - Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que, de manera excepcional y dependiendo de las necesidades del servicio, se realicen a indicación de la Dirección de la empresa sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal.

Su abono podrá ser compensado con un periodo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y mediante acuerdo individual con el trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a las marcadas por la legislación vigente en cada momento.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que el interesado tuviese asignado complementos económicos que impliquen la compensación de trabajos extraordinarios cuando las necesidades de servicio así lo exijan y en concreto si tuviera asignado el "plus" de prolongación de jornada, o cualquier otro de características similares.

Artículo 27. - Anticipos

Todo el personal que preste servicios para la empresa mediante contrato laboral tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por ciento del salario devengado y no cobrado.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de efectuar la oportuna solicitud.

Artículo 28. - Revisión salarial

Con efecto de 1 de enero de 2004, todo el personal laboral de TELEHUESCA, S.L. verá incrementada su retribución anual en un porcentaje equivalente al IPC real acumulado durante el año 2003 + 0,5 puntos, en base a la información facilitada por el Instituto Nacional de Estadística.

Con efecto de 1 de enero de 2005, todo el personal laboral de TELEHUESCA, S.L. verá incrementada su retribución anual en un porcentaje equivalente al IPC real acumulado durante el año 2004 + 1 punto, en base a la información facilitada por el Instituto Nacional de Estadística.

Este incremento no afectará a aquellos conceptos retributivos que han sido considerados de carácter indemnizatorio y que no forman en modo alguno parte integrante del salario del personal afecto por este texto.

Artículo 29. - Incompatibilidades

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del trabajador, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, productoras o empresas, cuya actividad coincida directa o indirectamente con la de la empresa y pueda ser entendida como competencia de ésta.

La solicitud por parte del trabajador para salvar la mencionada incompatibilidad se formulará por escrito con plazo suficiente de antelación para su deliberación por la Dirección de la empresa. En caso de que la solicitud se deniegue, dicha resolución deberá ser puesta en conocimiento del trabajador en un plazo superior al mes de haber formulado su petición.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. - Obligaciones, faltas y sanciones

1. OBLIGACIONES

Todo el personal viene obligado a cumplir fielmente los deberes básicos recogidos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente los siguientes:

- A encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y permanecer en él durante el horario fijado.

- A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio, ni que se reciba gratificación alguna de organismo, entidad o persona ajena, en relación con el desempeño del servicio.

- A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga asignado.

- A usar y mantener adecuadamente material e instalaciones.

- A guardar el secreto profesional, quedando prohibido facilitar información privativa y de uso interior, a entidad o persona ajena a la empresa.

- A dar conocimiento oportuno a la empresa de cuantos datos sean precisos a efectos administrativos y de buen orden.

- A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista le impida la asistencia al trabajo y a su justificación documentada de forma suficiente.

- A cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ámbito de sus funciones.

- A observar en sus cometidos el presente texto y todas aquellas instrucciones que pudieran serle impartidas para garantizar el correcto funcionamiento de la organización de la empresa.

2. FALTAS

Las acciones u omisiones contrarias al buen orden laboral que debe existir en la empresa y que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por este texto, tendrán la consideración de falta laboral y atendiendo a su importancia, trascendencia e intención se calificarán en:

a. Leves

b. Graves

c. Muy Graves

A. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves, entre otras, y, a título meramente enunciativo, las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en un período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjera perjuicios de alguna consideración en el servicio esta falta podría ser considerada como grave.

2. No justificar con carácter previo, o en su defecto, en un plazo posterior de veinticuatro horas, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo justificado.

3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o instalaciones.

5. La falta de aseo o limpieza personal

6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debida.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, cuentas corrientes bancarias y datos sustancialmente necesarios para el correcto orden administrativo de la empresa.

8. Las discusiones incorrectas y la falta de consideración debida a los compañeros.

9. La falta de asistencia al trabajo de un día sin la debida autorización o causa justificada. Si de esta falta se derivasen perjuicios para el servicio, dicha falta será considerada como grave o muy grave.

B. FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves, entre otras y, a título meramente enunciativo, las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerará como falta muy grave.

2. Las faltas injustificadas o no autorizadas al trabajo durante dos días en un período de treinta días.

3. No comunicar a la empresa con la diligencia debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a las obligaciones de la empresa con la Seguridad Social o al cálculo del tipo de retención a efectos del I.R.P.F.

4. Dedicarse a cualquier actividad de ocio durante la jornada de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo dentro de las funciones atribuidas, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de servicio. Si de dicha imprudencia se derivase daños a personas o instalaciones se considerará como falta laboral muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.

10. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

11. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

C. FALTAS MUY GRAVES

Se calificarán como faltas muy graves, entre otras y, a título meramente enunciativo, las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2. Las faltas injustificadas o no autorizadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles herramientas, instalaciones o documentos de la empresa.

5. La condena por delitos dolosos y los ilícitos que afecten a la seguridad y normalidad del funcionamiento en la empresa.

6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros.

7. El estado de embriaguez o el derivado de consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o el personal.

9. Revelar a extraños a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la empresa y que ésta haya declarado incompatibles.

11. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados.

12. La intimidación de cualquier tipo en las dependencias de la empresa.

13. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

16. Las frecuentes riñas o actitud pendenciera con los compañeros de trabajo.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Prescripción de las faltas: De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

3. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse al trabajador que incurra en alguna de las faltas descritas serán las siguientes:

1. Por faltas leves

Amonestación verbal o escrita que figurará en su expediente personal.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

2. Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario

Artículo 31. - Procedimiento Sancionador

Es facultad de la Dirección de la empresa imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes u otros de análoga naturaleza.

Previamente a la imposición de la sanción por falta grave o muy grave, se incoará expediente disciplinario dando audiencia del mismo al interesado y a los órganos de representación sindical, informando en el mismo de los hechos constitutivos, la sanción y su fecha de efecto.

La valoración de las faltas y sus correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La prescripción de las faltas se regulará de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. - Abuso de autoridad

Cualquier trabajador de la empresa podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. La Dirección de la empresa se obliga a recabar la oportuna información e instruir el correspondiente expediente informativo que proceda.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal o una norma de la compañía y dicho hecho provoque un perjuicio notorio para un trabajador.

CAPÍTULO IX. - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 33. - Disposiciones Generales

En todos los centros de trabajo de TELEHUESCA, S.L. se garantizará las medidas de Seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa garantizará la debida formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud, procurando establecer la formación pertinente dentro del horario de trabajo.

Artículo 34. - Comité de Seguridad y Salud Laboral

El comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en esta materia, así como, estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la ley de conciliación familiar y demás legislación vigente sobre la materia.

El comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención designados por y entre los representantes legales de los trabajadores, de una parte, y por los representantes de la Empresa en igual número, de otra.

Artículo 35. - Prestación por Incapacidad Temporal

En caso de enfermedad la empresa complementará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones a partir del 16 día de la baja y hasta un máximo de 110 días. En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la citada diferencia se complementará a partir del primer día en que se haya producido, y sin plazo máximo. En los supuestos de maternidad, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, se complementará la prestación derivada de estas contingencias hasta el 100 % del salario base incrementado con los complementos de carácter fijo que percibiera el trabajador.

La aplicación de este complemento sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica.

Artículo 36. - Seguro de vida y accidentes

Todo el personal de TELEHUESCA, S.L. en alta al 31/12/02, y todo aquel que se incorpore durante la vigencia del presente texto, tendrá cubierto el riesgo de muerte, o invalidez absoluta para todo trabajo, mediante un seguro colectivo que garantizará los siguientes capitales:

- Invalidez absoluta 18.000 •
- Muerte 18.000 •

La actualización de los capitales asegurados, vinculados al importe de la retribución anual, se llevará a cabo con efectos del día primero de enero de cada año, sin que sea trascendente a estos efectos cualquier variación de los conceptos retributivos, o del tipo de contrato, que pudieran producirse durante el año.

Todo lo referente a circunstancias, riesgos, siniestros, capitales asegurados, etc., contenidos en este artículo, se entienden hechos en los términos y condiciones de la póliza del Seguro de Vida y Accidentes, cuya copia obrará en poder de la representación de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 37. - Representación legal de los trabajadores

El representante sindical de TELEHUESCA, S.L. tendrá las competencias que se recogen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única:

El complemento denominado a esta fecha gratificación extraordinaria pasará a formar parte del complemento salarial personal, una vez determinada su cuantía exacta, con arreglo a la nueva redistribución salarial derivada del presente texto.

**SOLICITUD DE DOMICILIACIÓN BANCARIA PARA LAS TASAS DERIVADAS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
DEL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA**

NOMBRE O RAZON SOCIAL

DNI/CIF

DOMICILIO

MUNICIPIO

PROVINCIA

DIRECCION CORREO ELECTRÓNICO A LA QUE REMITIR EL ANUNCIO PUBLICADO

.....

(Si desea que la remisión se efectúe mediante papel, deberá indicar la dirección que corresponda, teniendo en cuenta que tal servicio supone un coste de 1 euro por anuncio, el cual se cargará, igualmente, en la cuenta abajo indicada).

El interesado, cuyos datos se han hecho constar con anterioridad, solicita la domiciliación del importe de las tasas que resulten de la prestación de los servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, de acuerdo con su normativa reguladora.

NUMERO DE CUENTA / / /

ILMO. SR. PRESIDENTE DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUESCA.