

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HUELVA TELEVISIÓN INFORMACIÓN S.S. TELEONUBA.

Código de Convenio: 2102122.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Huelva Televisión Información, S.A. (Teleonuba), que fue suscrito con fecha 15 de enero de 2007 por los representantes de la empresa y por la representación de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 23 de mayo de 2007. El Delegado Provincial. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HUELVA TELEVISIÓN INFORMACIÓN S.S. TELEONUBA.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Huelva Televisión Información S.A., constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa Huelva Información S.A. y el personal que presta sus servicios en ella.



Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales de plantilla, en los centros de trabajo comprendidos en el artículo anterior.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) Consejeros, personal de Alta Dirección y personal directivo.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos de arrendamientos de servicios.
- c) Los corresponsales de TV.
- d) Los colaboradores que tenga formalizado un contrato de naturaleza civil.
- e) Los colaboradores, actores, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales y personal artístico en general, con independencia de su frecuencia de colaboración.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios con contrato mercantil

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2006, siendo su duración de dos años, y finalizando en consecuencia el 31 de diciembre de 2007.

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente convenio Colectivo se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, en tanto no sea denunciado por escrito y con al menos un mes de antelación a la fecha de su finalización por alguna de las partes. Comunicación que deberá registrarse ante la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo convenio, se entenderá vigente el presente texto en su integridad.

En caso de que conforme al primer párrafo de este artículo quede prorrogado el Convenio Colectivo por no producirse su denuncia, o por no llegar a un acuerdo en la negociación, todos los conceptos salariales se incrementarán de acuerdo con el IPC real del año anterior, Aplicándose con carácter retroactiva cuando se dé a conocer.





Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas las mejoras fijadas en el presente Convenio Colectivo sobre las estrictamente reglamentadas, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta donde alcancen, por las retribuciones salariales que estuviesen establecidas en la Empresa, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible.

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este convenio resultase anulado o modificado por intervención de la Autoridad Judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del convenio, debiéndose también renegociarse aquellos que cualquiera de las partes considere relacionados con el que se anula en un plazo no superior a 30 días.

Artículo 7. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia y Arbitraje del Convenio Colectivo.

Dicha Comisión estará constituida por cuatro vocales, dos de ellos en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la Empresa.

Todos los miembros de la comisión paritaria, en la medida de lo posible, habrán sido miembros de la Mesa Negociadora firmante del presente Convenio Colectivo.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores que tanto la empresa como los trabajadores designen al efecto, quienes a tal fin serán previamente citados a las reuniones que se convoquen.

Para que los acuerdos que se tomen en el seno de la citada Comisión tengan valor, será necesaria la conformidad de al menos la mitad más uno de los vocales que la integren.

Ambas partes convienen que en caso de duda o divergencia que pudiesen surgir en la interpretación del presente Convenio Colectivo, será sometido previamente a informe de la mencionada Comisión.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta, fax u otro medio acreditativo de la misma), al





menos con 48 horas de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de

forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

La Comisión, se pronunciará en un plazo máximo de 4 días, desde la fecha inicial de la primera reunión, objeto de la consulta solicitada y su resolución.

Artículo 8. Organización de trabajo.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

La organización práctica del trabajo u la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresas sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable.

Sin merma de las facultades expresadas en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y racionalización de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Se establecerán fórmulas con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo.

Artículo 9. Garantía "Ad personan".

Serán respetadas en su integridad las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los Trabajadores de plantilla a la firma de este Convenio Colectivo.

Estas cantidades se mantienen estrictamente "ad personan", no pudiendo ser absorbibles ni compensables.

Artículo 10. Ingresos y contratación de personal.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales en materia de empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas de las cuales se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores, que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso. A tal efecto la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de





pedido así lo exijan, tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán celebrar contratos eventuales de duración determinada con un máximo de 12 meses, dentro de un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se procederá a la conversión en indefinidos de todos los contratos que a la fecha de 1 de enero de 2006 tengan una antigüedad de dos años.

La empresa está obligada, de acuerdo con sus necesidades, a dotar de medios humanos y materiales suficientes para garantizar la racionalización del trabajo, el respeto y cumplimiento de las normas legales que regulen la materia y las disposiciones de este convenio.

Se establecerán las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en el ámbito territorial y personal establecido, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción, de tal modo que se cubran las necesidades específicas de las publicaciones televisivas y se garanticen los derechos que este convenio establece para los trabajadores.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo. El Comité de Empresa o Delegados de Personal asesorará, orientará y hará propuestas relacionadas con la organización, racionalización y producción del trabajo.

Artículo 11. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para un título de grado superior o medio (periodistas y técnicos), ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

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

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

Artículo 11 Bis. Clasificación según función.



Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son las que aparecen en el Anexo I.

Desde el momento mismo en que un trabajador/a realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior.

La funcionalidad se dará entre los trabajadores de un mismo nivel, y no entre los trabajadores de diferentes niveles.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.800 horas para todo el personal afectado por el mismo, lo que equivale a una jornada semanal de 40 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo trece horas.

Se elaborará por la empresa el Calendario Laboral anual.

Semanalmente, se elaborará por parte de la Empresa, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, exponiéndolos en el tablón de anuncios. Las modificaciones sobre los turnos y horarios se comunicaran, asimismo por escrito, directamente a los trabajadores afectados.

Artículo 13. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutaran de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El cómputo de las vacaciones se efectuara por año natural. La duración de las vacaciones, en los supuestos de nuevos ingresos, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los turnos de vacaciones se efectuarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores.

El mes de vacaciones se retribuirá con los mismos conceptos salariales que un mes normal de trabajo.

El calendario de vacaciones se elaborará durante el primer trimestre de cada año,

y en todo caso, con un mínimo de dos meses anteriores al 15 de junio.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, pero si el trabajador no pudiese disfrutarlas dentro de ese periodo por motivos no imputables al propio trabajador, las vacaciones podrán disfrutarse durante el primer trimestre del año siguiente a su devengo de forma improrrogable.

En la medida de lo posible se intentará iniciar el periodo de vacaciones el día posterior al descanso semanal correspondiente.

Artículo 14. Licencias y permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por matrimonio de hijos, padres y hermanos: 1 día, y un máximo de 3 si se produce fuera de la provincia de Huelva.
- Por fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, y un máximo de 4 si se produce desplazamiento fuera de la provincia de Huelva.
- Alumbramiento de esposa: 3 días.
- Enfermedad grave de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, y un máximo de 4 si se produce desplazamiento fuera de la provincia de Huelva.
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- Por renovación de carnet de conducir de las clases C, D y E, para el personal que lo requiera para su trabajo en la Empresa el tiempo necesario para efectuar los trámites correspondientes.
- Por deberes públicos y personales de carácter inexcusable. El tiempo necesario para ello.
- Por el tiempo indispensable para asistencia al médico, la empresa podrá exigir en cualquier caso, justificantes de la causa que motiva el permiso retribuido.
- Un día de asuntos propios.

Artículo 15. Permisos no retribuidos.



La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 30 días, salvo en casos de urgente necesidad.

No podrán ser acumulables al periodo de vacaciones.

El trabajador que por razones legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 16. Régimen retribuido.

Habiéndose acordado una subida salarial inicial para el primer año de vigencia de este Convenio, 2006, del 3"60%, para el supuesto de que el I.P.C. real referido a dicho año 2006 supere la subida aquí pactada, se procederá a aplicar la diferencia resultante sobre las tablas salariales aquí pactadas y con efectos económicos desde el 01/01/06.

El abono de estos atrasos, para el caso de que procedieran, se efectuará antes del 31/03/07.

A estos efectos, se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo para que actualice dichas tablas y fije los importes que correspondan, debidamente actualizados.

Igualmente, dichas tablas, una vez efectuada la actualización que proceda, servirán de base para la aplicación de la subida salarial para el año 2007, correspondiendo, también, a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo la actualización y determinación de las tablas salariales aplicables en dicho año 2007.

La misma forma de revisión salarial se utilizará para el supuesto de que la subida salarial pactada para el año 2007 (IPC real del 2006 + 10 punto).





La misma forma de actualización de tablas y cálculo de atrasos de Convenio, mediante la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se utilizará para el año 2007.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos, y corresponden a la jornada en el presente texto.

Conceptos retributivos:

a) Se entenderá por salario base la retribución fija establecida en las tablas salariales que figuran en el anexo I del Convenio Colectivo durante el primer año de vigencia del mismo.

Las cuantías del salario base de los distintos niveles para el año 2006, se determinaran en el anexo I del presente Convenio Colectivo. Las cantidades reflejadas en las tablas salarias experimentan un incremento igual al IPC real a partir del 1 de enero de 2006, así como el 1 de enero de 2007. Estas cantidades se harán efectivas con carácter retroactivo cuando se den a conocer.

b) Las gratificaciones extraordinarias: (El importe de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna del total, correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos) se liquidarán junto a las nóminas de junio y diciembre. Procediendo la Empresa a abonarlas de la siguiente manera:

- Una junto a la nómina del mes de junio.

- Otra antes del 20 de diciembre.

c) Horas extraordinarias: En material de horas extraordinarias se estará a lo establecido en la legislación vigente, pudiendo optar la Empresa entre abonarlas al mismo valor que la hora ordinaria o compensarlas por el tiempo equivalente de descanso.

d) Locomoción: El trabajador que por razones de desempeño de su trabajo tenga que desplazarse fuera de Huelva capital con su vehículo particular, se le abonará el kilómetro a 0,19 euros.

e) Dietas: Cuando por necesidades del servicio, previa autorización de la Dirección de la Empresa, el personal tenga que efectuar trabajos que impliquen manutención, se abonará, en concepto de dieta la cantidad de 32,87 euros, si los gastos de manutención corresponden a todo un día incluyendo cena, o de 16,44 euros, por media dieta siempre que no sea necesario pernoctar fuera del municipio. Estos gastos, se abonaran al trabajador/a en su nómina.

La Empresa concertará por adelantado las estancias que se puedan producir en la





vigencia del presente Convenio Colectivo.

f) Sábados y festivos: Se considerarán festivos aquellos que marca el calendario laboral (domingos y festivos) abonándole al trabajador en su nómina 52,69 euros en concepto de día festivo, que será cotizable, por cada uno de los que efectivamente trabaje. El Trabajador además acumulará un día de descanso, siempre que haya cumplido su jornada semanal de 40 horas.

Si el trabajador hubiese cumplido 40 horas de jornada laboral semanal, los sábados trabajados serán compensados con un día de descanso, e igualmente remunerados

g) Complemento de Enlace y Emisoras: Se abonará a los trabajadores que deben realizar sus funciones habituales en lugares de difícil acceso.

Huelva Televisión Información S.A. (Teleonuba) se compromete a aplicar todos los medios a su alcance para suprimir riesgos.

Este complemento tendrá carácter transitorio y no consolidable, la empresa elaborará un estadillo u orden de trabajo, del cual, el trabajador se quedará con una copia del mismo.

Percibirán estos complementos los Oficiales Técnicos Electrónicos y los Auxiliares Técnicos destinados para efectuar enlaces móviles de señal de TV.

El importe Integro por montaje de enlace que conlleve una situación de riesgo será de 98,63 euros.

Artículo 17. Ayuda de estudios.

Se establece una ayuda de estudios de 98,63 euros para cada trabajador por cada hijo que curse estudios de E.S.O. Bachiller, Ciclos Formativos y estudios superiores, que se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Capítulo IV. Mejoras socioeconómicas.

Artículo. 18. Incapacidad temporal.

Al trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, y mientras permanezca dado de alta en la Seguridad Social con cargo a la Empresa, le será abonado:

a) En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional el 100% de salario real desde el primer día.

b) El personal dado de baja por enfermedad común, con aviso a la empresa en tiempo y forma y tenga cubierto su periodo de cotización de 180 días en los cinco



años anteriores al hecho causante, percibirá:

b.1. Si es la primera baja producida en el año natural percibirá el 90% de su base reguladora desde el primer día al vigésimo día. A partir del vigésimo primer día percibirá el 85% 100% de su base reguladora.

b.2. En la segunda y posteriores baja por enfermedad común durante el año natural, percibirá desde el primer día de baja el 100% de la base reguladora.

Artículo 19. Excedencias.

En cuanto a las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Maternidad.

A) MATERNIDAD.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de sexo, tendrán derecho a una excedencia especial como consecuencia del nacimiento de cada uno de sus hijos, como consecuencia adopción legal o acogimiento permanente o preadoptivo.

Esta excedencia especial tendrá una duración máxima de 3 años, pudiéndose prorrogar hasta ese límite máximo en el supuesto de que, inicialmente, se solicitare por un periodo inferior.

El comienzo de su disfrute será para la mujer trabajadora, en el momento en que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o acogimiento.

Para el padre, en el momento del nacimiento o en el que se efectúe la adopción o acogimiento.

El nacimiento o adopción de nuevo hijo generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán por finalizada a la anterior.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo dispuesto en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá, además, derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente, con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de vigencia de la presente excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.





b) LACTANCIA.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una ausencia retribuida de una hora diaria, divisible en dos fracciones de media hora, cuando la dediquen a la lactancia (natural o artificial) de un hijo menor de 9 meses.

Dicha ausencia se podrá sustituir por una reducción de la jornada en media hora y que, a opción del trabajador, podrá disfrutarse al comienzo o finalización de la misma.

Artículo 21. Formación profesional.

De conformidad con lo que previene el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Empresa, u otros mecanismos.

La formación profesional en la Empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus distintos grados, en algún sector o materia propio del trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- Reconversión profesional.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el acuerdo Nacional de Formación Continua y Profesional existente entre la parte Social y Patronal de éste país.

Capítulo V. Salud laboral.

Artículo 22. Seguridad e higiene en el trabajo.





Se respetará y aplicará lo que en cada momento establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22 Bis. Acoso moral.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el tema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia, ambas partes acuerdan que, en el seno de la Comisión Paritaria, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación.

Artículo 23. Seguro.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos cada uno de sus trabajadores por un capital de 13.150 euros por fallecimiento y de 26.301 euros por Gran Invalidez, Invalidez absoluta o total, derivadas tanto de contingencias comunes como de contingencias profesionales. Sus efectos cubrirán las veinticuatro horas al día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

La Empresa facilitará una copia de la póliza a los representantes de los trabajadores, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Capítulo VI. Representación y acción sindical.

Artículo. 24. Comité de empresa y acción sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todos los trabajadores de la Empresa, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados puedan insertar comunicaciones.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que ostenten representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.





Todo ello quedará condicionado a lo que en un futuro pueda establecerse legalmente o pactarse entre las Centrales Sindicales y Patronales. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, así como el número de cuenta corriente a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario por el propio trabajador. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiere, las competencias, derechos y garantías de los Delegados Sindicales se ajustarán a lo que resulte de aplicación en el Estatuto de los trabajadores.

En materia sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad Sindical.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 25. Régimen disciplinario.

Se consideran faltas las acciones u omisiones punibles en que incurren los trabajadores así como el quebranto de incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente Convenio Colectivo. Según su índole y circunstancias las faltas de calificarán en leves, graves o muy graves.

Artículo 26. Faltas leves.

- a) Las que siendo producto de negligencia, descuido errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbaciones importantes en él y siempre que sea sin intención deliberada.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad superiores a cinco minutos, en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
- c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo.
- e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- f) Pequeños descuides en la conservación de material, mobiliario y enseres.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- i) No cursar en tiempo oportuno. La baja correspondiente, cuando se falta al





trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.

k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales.

Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará grave.

Artículo 27. Faltas graves.

a) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, aunque no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina y siempre que no menoscabe la dignidad del trabajador.

b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso de un periodo de treinta días sin justificar.

c) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él a la entrada o salida del trabajo.

f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.

g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.

h) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.

i) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

j) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

k) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de treinta días, a partir de la primera falta de la citada graduación.



Artículo 28. Faltas muy graves.

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier otro lugar.
- b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez días durante un trimestre o veinte durante un semestre sin justificar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.
- d) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal, así como hacer públicos los datos de cualquier persona perteneciente a la Empresa.
- f) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- g) El trabajo para otras empresas relacionadas con la prensa hablada o escrita sin autorización expresa y por escrito de la entidad.
- h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual
- l) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes de haberse producido.

Artículo 29. Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.



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.

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo, hasta 2 días en los supuestos h) y j).

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Capítulo VIII. Otras disposiciones.

Artículo 30. Protección de la intimidad.

La empresa y los representantes sindicales que en el ejercicio de su competencia tengan acceso a datos personales o familiares de los trabajadores de Huelva Televisión Información S.A. (Teleonuba), están obligados a mantener la absoluta confidencialidad sobre los mismos en todo aquello que afecte a su área de intimidad personal o familiar.

Artículo 31. Emisión de créditos.

La Empresa emitirá una Certificación del trabajador a petición de éste, una vez que se marche de la empresa, o para poderle tener en su currículum laboral.

La Empresa dará difusión de los nombres y funciones de las personas pertenecientes a la plantilla de Huelva Televisión información S.A. (Teleonuba) que hayan intervenido en la elaboración y realización de los programas que se emitan.

Artículo 32. Garantías procesales.

Cuando con ocasión del ejercicio de la profesión y puesto de trabajo en Huelva Televisión Información S.A. (Teleonuba) y en cumplimiento de los legítimos





intereses de la Entidad un trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial, la Empresa le garantiza su defensa jurídica, representación procesal y abono de las costas.

Se exceptúan de estos casos, las conductas personales a las que se les imputara responsabilidad criminal o civil, no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con Huelva Televisión Información S.A. (Teleonuba).

En concordancia con lo expresado en el primer párrafo de este Artículo la falta al trabajo por tales causas, no se considerará injustificadas.

Anexo I.

Niveles y tablas salariales del año 2006.

DESCRIPCIÓN DE NIVELES	TABLAS SALARIALES(salario actualizado S/C a 01/01/2006)
NIVEL 1. Jefe de Departamento y Dirección Técnica	19.323,72 euros
NIVEL 2. Jefe Técnico, Realizador y Editor de Informativos	15.503,10 Euros
NIVEL3. Periodistas, Presentador-Editor, Montador, Infografista, Postproducción, Operador de Continuidad, Oficial Administrativo, y Ayudante Editor de Informativos.	13.326,70 Euros
NIVEL 4. Locutor-Presentador, Técnico de Sonido, Técnico de Cámara-ENG y Redactor, Ayudante de Continuidad y Editor Auxiliar de Informativos.	11.960,77 Euros
NIVEL 5. Técnico Auxiliar, Recepcionista, Maquillador, Auxiliar Administrativo, Redactor Auxiliar y Auxiliar de Continuidad.	9.995,03 Euros
NIVEL6. Comercial (más comisiones a convenir)	7.996,02 Euros

Observación El IPC real del año 2005 es del 3"7%, en vez del 3"6% como aparece en el Artículo 16 del actual convenio colectivo, motivo éste, por el cual a las tablas del año 2007 se le aplicará 0"10 % dejado de aplicar en las tablas salariales del año 2006, del IPC del año 2005, más la subida que se ha acordado (IPC real año 2006 + 10%), lo que hace una vez concedores a la firma del presente convenio del IPC real del año 2006 en el 2"7%, una subida total del 12"80% para el año 2007. Igualmente se aplicará a los conceptos de: d) Locomoción e) Dietas 1) Sábados y Festivos y Artículo 17.- Ayuda de Estudios para el año 2007, la subida del 12"80%.

Anexo I.

Niveles y tablas salariales del año 2007.

DESCRIPCION DE NIVELES	TABLAS SALARIALES ACTUALIZADAS: (salario actualizado S/C a 01/01/2007, con la aplicación del IPC real del año 2006, el 0"10% del IPC del año 2005 y los 10 puntos de subida
NIVEL 1. Jefe De Departamento y Dirección Técnica	21.797,16 Euros
NIVEL 2. Jefe Técnico, Realizador y Editor de Informativos	17.487,50 euros
NIVEL 3. Periodistas, Presentador-Editor, Montador, Infografista, Postproducción, Operador de Continuidad, Oficial Administrativo, y Ayudante Editor de Informativos	15.032,52 euros
NIVEL 4. Locutor- Presentador, Técnico de Sonido, Técnico de Cámara-ENG y Redactor, Ayudante de Continuidad y Editor Auxiliar de Informativos	13.491,75 euros
NIVEL 5. Técnico Auxiliar, Recepcionista, Maquillador, Auxiliar Administrativo, Redactor Auxiliar y Auxiliar de Continuidad.	11.274,39 euros
NIVEL 6. Comercial (más comisiones a convenir)	9.019,51 euros

Artículo 16. Régimen Retribuido. Conceptos retributivos.

d) Locomoción: 0,21 euros el Kilómetro.

e) Dietas: 37,08 euros una dieta. 18,54 euros media dieta.

f) Sábados y Festv.: 59,43 luroc.

Artículo 17. Ayuda de Estudios. 111,25 euros.