

SEGUNDO.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 19 de outubro de 2006

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

TELECABLE COMPOSTELA SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL

ARTICULO 01º ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en este convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de "Telecable Compostela S.A.U.", dentro de la provincia de A Coruña, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante su tiempo de vigencia.

ARTICULO 02º ÁMBITO PERSONAL

Este convenio afectará a todo el personal de la empresa, con la excepción de los siguientes casos:

- * Personal de alta dirección
- * Personal con contratación mercantil
- * Colaboradores artísticos (no sujetos a contrato de trabajo)

ARTICULO 03º ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente convenio colectivo se pacta por una duración de dos años y entrará en vigor el 1 de enero de 2006, con independencia de la fecha de su publicación, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2007.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a su finalización.

En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado por anualidades hasta la conclusión de la negociación de un nuevo convenio.

Una vez producida la denuncia, mantendrá su vigencia el contenido íntegro del vigente convenio hasta la firma de uno nuevo.

ARTICULO 04º PRELACIÓN NORMATIVA

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquiera otra disposición o norma legal.

Para lo no previsto, se aplicará el Estatuto de los trabajadores y las otras disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.

ARTICULO 05º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las normas de este convenio colectivo sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas por las de este convenio.

Todas las modificaciones legales de derecho necesario que mejoren las condiciones de trabajo o las retribuciones establecidas en este convenio se aplicarán de modo inmediato en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

ARTICULO 06º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

La negociación y el pacto de este convenio se hace con la voluntad de que sea prioritaria en las relaciones entre las partes negociadoras, por lo que su carácter obligatorio y normativo se deberá considerar en su conjunto, como un todo orgánico e

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo da empresa Telecable Compostela, SAU

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa TELEECABLE COMPOSTELA, S.A.U. (código convenio 1504252), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 20.07.06, completado o 28.09.06, e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 10.03.06, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

indivisible, incluso en aquellas partes de convención en las que los contratantes establecieron condiciones diferentes o especializadas respecto de las generales de la ley.

En el supuesto de que alguna de las condiciones pactadas sea nula, ineficaz o no válida -según la resolución de la autoridad o por sentencia judicial, en el ejercicio de la legalidad establecida en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores- las partes negociadoras dispondrán de un plazo de treinta días para adoptar las medidas que procedan con el fin de enmendar las anomalías.

ARTICULO 07º COMISIÓN PARITARIA

Estará compuesta por una persona de cada una de las partes negociadoras y sus funciones serán las siguientes:

- * Interpretación del convenio
- * Vigilancia de su cumplimiento
- * Mediación y arbitraje de los posibles conflictos que surjan

ARTICULO 08º PERIODO DE PRUEBA

Se establece un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

ARTICULO 09º CONTRATACIÓN TEMPORAL

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre (RCL 1995, 226) ambos vigentes, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización de contrato: Se formalizará por escrito consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancia que lo motive, registrándose en el Instituto Nacional de Empleo.

Duración y prórrogas: La duración de estos contratos no podrá ser inferior a siete días ni superior a seis meses, dentro de un período de un año, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los seis meses, podrá ser prorrogado, por única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. La prórroga tendrá una duración mínima de quince días. La duración mínima del contrato y de su prórroga se ajustará a lo dispuesto anteriormente, salvo que exista pacto en contrario.

ARTICULO 10º MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional durará el tiempo que dure el hecho casual, que nunca podrá ser superior a nueve meses consecutivos, sin que este hecho suponga la consolidación salarial ni profesional.

En el caso de que se produzca una consolidación de categoría como consecuencia del desempeño de trabajos de superior categoría, el trabajador beneficiado por tal circunstancia conservará las funciones de la categoría de procedencia además de aquellas de la categoría consolidada.

ARTICULO 11º JORNADA

La jornada semanal ordinaria será de 36 horas semanales para aquellos trabajadores que presten sus servicios de lunes a domingo o de 40 horas semanales para el caso de que la prestación de servicios lo sea de lunes a viernes.

ARTICULO 12º DISPONIBILIDAD HORARIA

El sueldo base de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en régimen de libre disposición, se incrementará en un 35% del señalado para cada una de dichas categorías en el Anexo del presente convenio.

ARTICULO 13º VACACIONES

Todo el personal al servicio de TELECABLE COMPOSTELA S.A.U. disfrutará de un período de vacaciones de 31 días naturales.

Dadas las especiales características del objeto social de la empresa, los trabajadores que presten sus servicios en días festivos tendrán derecho a un día y medio libre por cada día festivo trabajado, pudiendo, en estos casos, disfrutar sus vacaciones en dos fracciones o períodos como máximo.

Por otro lado, los trabajadores que disfruten sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 1 de mayo recibirán en compensación una bolsa de vacaciones de 45,00 euros de una sola vez.

ARTICULO 14º PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

- Matrimonio: 15 días naturales.

- Nacimiento de hijos: 4 días (con o sin desplazamiento).

- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijo, padres y hermanos, incluso políticos): 4 días (con o sin desplazamiento).

- Traslado del domicilio habitual: 2 días.)

- Funciones sindicales o de representación del personal: en los términos legalmente establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral: el tiempo indispensable.

- Parto: lo establecido por la ley.

- Guarda legal de un menor de 6 años o disminuido físico: lo establecido legalmente en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 15º PERMISOS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDOS

Se regularán de acuerdo con lo establecido al respecto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

ARTICULO 16º EXCEDENCIAS

Se regularán de acuerdo con lo establecido al respecto en artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

ARTICULO 17º ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Base asignado a cada Categoría Profesional según lo establecido en el Anexo I del presente convenio, y los Complementos del mismo que les sean de aplicación.

ARTICULO 18º SALARIO BASE

Por el presente Convenio Colectivo se asigna a los trabajadores encuadrados en las distintas Categorías Profesionales el Salario Base y el Plus de Convenio según los importes reseñados en la Tabla Salarial Anexa.

ARTICULO 19º REVISIÓN SALARIAL

No existirá revisión salarial para el año 2006, quedando pactado, de forma definitiva, en el 3,75%. El incremento para el ejercicio 2007 se calculará de la siguiente forma:

Se determinará el valor medio de los tres IPC de referencia en el año 2006 (provincial de A Coruña, autonómico de Galicia y estatal de España), redondeándose al cuarto de punto superior.

ARTICULO 20º FINIQUITOS

Todo trabajador podrá solicitar la presencia del comité de empresa con objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno antes de proceder a la firma del recibo finiquito.

ARTICULO 21º COMPLEMENTOS SALARIALES

1.- Plus de Convenio.- El Plus de Convenio será personal y propio de todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y se distribuirá linealmente a los trabajadores según el importe reseñado en la Tabla Salarial Anexa.

2.- Plus de disponibilidad.- Se percibirá por el trabajador que, según lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio presten sus servicios en régimen de libre disponibilidad y la cantidad a percibir será del 35% del salario base fijado para el grupo o categoría profesional correspondiente.

3.- Plus de responsabilidad.- El personal con responsabilidad directiva percibirá mensualmente por este concepto, mientras ejerza dicha responsabilidad que es inherente al cargo, una cantidad fija, en concepto de plus de responsabilidad.

4.- Plus de Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 y las 6 horas. El trabajo comprendido en este período se retribuirá con un incremento del salario base correspondiente a la jornada completa equivalente al 25% del mismo, cuando al menos 4 horas se efectúen en tal período, siendo para los inferiores a esta duración, retribuido a la prorrata del salario base diario.

5.- Complemento Personal de Convenio.- El complemento personal de convenio será personal y propio de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, e incluirá todos aquellos complementos que no siendo de puesto de trabajo o mayor cantidad o calidad, se definen en el mismo o vengán percibiendo los trabajadores en la empresa.

Asimismo, incluirá la diferencia en el exceso entre todos aquellos conceptos salariales que vinieren percibiendo los trabajadores por el concepto salario base y complementos personales y el salario mínimo establecido para cada categoría según el Anexo I, en el caso de que la suma de todos aquellos fuese superior a éste.

6.- Antigüedad.- Por este concepto se percibirán aumentos en los haberes por año de servicio en la empresa consistentes en dos trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5%, calculado sobre el salario base correspondiente a cada categoría. Estos incrementos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se produzca este hecho.

ARTICULO 22º HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio colectivo. Su abono y realización se efectuará dentro de los límites establecidos por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser retribuidas monetariamente o sustituidas o compensadas por un tiempo equivalente de descanso.

ARTICULO 23º LIQUIDACIÓN Y PAGO. RECIBO DE SALARIOS

1.- El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido.

2.- Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

ARTICULO 24º PAGAS EXTRAORDINARIAS

1.- Se establecen con carácter general tres pagas extraordinarias, en marzo, julio y diciembre, consistentes en 30 días de

pago cada una. Las de julio y diciembre tendrán devengo semestral, mientras que la de marzo tendrá devengo anual.

2.- Las citadas pagas extraordinarias incluirán todos los conceptos salariales salvo los de productividad, rendimiento y complementos dominicales.

ARTICULO 25º MEJORAS SALARIALES

Premio de permanencia: Todos los trabajadores percibirán por este concepto una paga equivalente al salario de una mensualidad, salvo los conceptos expresamente excluidos de este premio. Se percibirá al cumplir los 20, 30, 35 y 45 años de permanencia ininterrumpida en la empresa. El importe de este premio se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado último del artículo 23º.

Premio de natalidad: Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 225,00 euros por cada hijo, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente ante la empresa. En el supuesto de que el padre y la madre del nacido trabajasen en esta empresa, ambos causarían derecho a este premio.

Premio de nupcialidad: Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán, por este concepto la cantidad de 325,00 euros, previa justificación documentada.

Premio jubilación: El trabajador que estando al servicio de la empresa se jubile con derecho a prestación económica por tal concepto de la Seguridad Social, percibirá en concepto de premio y por una sola vez la cantidad de una mensualidad, salvo los conceptos expresamente excluidos de este premio, que se le hará efectiva de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 26º DIETAS Y KILOMETRAJES

Los trabajadores que, dentro del territorio nacional y por necesidades de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas a aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán las siguientes cantidades:

Media dieta: 26,67 euros/día.

Dieta completa: 53,34 euros/día (si no se pernocta)

Si se pernocta fuera de casa, la empresa cubrirá los gastos de estancia en un hotel de 3 estrellas, previa exhibición de la correspondiente factura.

En el supuesto de que el trabajador, por razones de su cometido profesional haya de desplazarse fuera del territorio nacional, las dietas se satisfarán a razón de los gastos que se le originen, de acuerdo con los criterios establecidos por la empresa, debiendo ser, en cualquier caso, justificados documentalmente:

Asimismo, se abonará el kilometraje a razón de 0,19 euros/kilómetro.

ARTICULO 27º PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarla se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y que las empresas tengan como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen; que a partir de su evaluación, adopten las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En todas las materias que afecten a la prevención, la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y la normativa concordante

que constituyen las normas de derecho necesario, mínimo e imprescindible.

ARTICULO 28º RÉGIMEN DISCIPLINARIO. PRINCIPIO DE ORDENACIÓN

a) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la convivencia normal, ordenación, técnica y organización de las empresas, así como para la garantía e defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y trabajadoras.

b) Los incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

c) Toda falta cometida por los trabajadores o trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

d) La falta, sea cual fuese su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

e) Se notificarán a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la empresa.

f) Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

- Las faltas leves prescriben a los diez días
- Las faltas graves prescriben a los veinte días
- Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de haberse cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

ARTICULO 29º GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 30 minutos.

b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día en el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que no cause grave riesgo contra la integridad de las personas o de las cosas, en este supuesto podrá ser cualificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros o subordinados, en cuanto no dañen la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que estuviese a cargo del trabajador o trabajadora o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves de éste.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) En general, cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no derive de ella un perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos.

b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuviesen incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

e) La desobediencia de las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causas averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaren riesgo de accidente para las personas, en este caso se considerarán faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los deterioros o anomalías observadas en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de eso se derivase un daño grave para la empresa.

g) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general bienes de empresa para los que no se estuviese autorizado o para los ajenos a los del trabajo asignado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El abuso de la embriaguez habitual en el trabajo.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, fuese avisado por las empresas.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no derive un daño grave para las personas o las cosas.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo y cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de naturaleza distinta y siempre que hubiese sanción distinta a la de apercibimiento verbal.

n) En general, cualquier comportamiento lesivo o perjudicial para la empresa, los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea falta muy grave.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La falta de asistencia injustificada durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de las empresas, de compañeros y cualquier otras personas dentro de las dependencias de las empresas.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos y de la confidencialidad de obligada reserva que provoque grave daño para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las empresas.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga general.

j) El abuso de autoridad ejercido por aquellas personas que desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) El uso indebido de programas informáticos de empresa que provoque grave daño para la empresa.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, teniendo en consideración como tal aquella situación en la que, con anterioridad a haberse cometido el hecho, el trabajador o trabajadora fuese sancionado por faltas graves, incluso de naturaleza distinta, durante el período de un año.

o) En general, cualquier comportamiento que suponga la quiebra de la buena fe contractual y el abuso de la confianza en el desarrollo del trabajo.

ARTICULO 30º SANCIONES

1. Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas citadas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 1 mes y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas, pudiesen hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ARTICULO 31º PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR "ILT"

El trabajador que se encuentre en situación de baja por ILT será compensado por la empresa mientras permanezca de baja, a partir del primer día de la misma, con una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social por dicho concepto, alcance el 100% de su salario mensual fijo y continuo.

ARTICULO 32º SEGURO COMPLEMENTARIO Y PÓLIZA DE SEGURO

La empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida y accidente, en orden a garantizar un capital para caso de muerte o invalidez absoluta a cada uno de los componentes del colectivo asegurado, siempre que pertenezca a la plantilla de la empresa en activo, y los riesgos sean o hayan sido en cada caso aceptados por la compañía de seguros. Esta póliza entrará en vigor a los cinco días de la firma del presente convenio.

Los capitales asegurados son los siguientes:

En caso de muerte natural e invalidez absoluta por causa natural: 6.000,00 euros

En caso de muerte por accidente e invalidez absoluta por accidente: 12.000,00 euros

A estos efectos se entiende por invalidez absoluta la situación física irreversible provocada por causas naturales y accidentes originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

ARTICULO 33º PROMOCION INTERNA

Los trabajadores fijos de la empresa tendrán preferencia en igualdad de condiciones a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación. De la existencia de dichas vacantes se dará conocimiento con 15 días de antelación. A tal efecto se creará un órgano calificador que contará con la participación de los representantes del comité de empresa o personal en quien designe.

ARTICULO 34º DERECHOS LABORALES BÁSICOS

Se reconoce expresamente el derecho de los trabajadores de Telecable Compostela S.A.U. a la no discriminación laboral por razones de sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, discapacidades o minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales.

ARTICULO 35º DERECHOS SINDICALES

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

* Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

* Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin que por ello se perturbe la actividad normal de la empresa.

* Recibir información que le remita el sindicato.

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

* Disposición de un tablón de anuncios situado en un lugar visible de fácil acceso para los trabajadores en el centro de trabajo.

* A 12 horas anuales retribuidas para realizar asambleas.

* Las secciones sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados.

* A un local adecuado donde puedan realizar sus labores sindicales.

ARTICULO 36º COMITÉ DE EMPRESA

Al comité de empresa se le reconocen, sin perjuicio de los contenidos en la ley, los siguientes derechos:

1. Recibir información por la dirección de la empresa y trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, evolución del negocio, situación de la producción y evolución del empleo en la empresa.

2. Conocer y tener anualmente a su disposición:

* El balance de cuentas de resultados.

* Las memorias y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Previa justificación de gastos, la empresa dotará al comité de empresa de un fondo de 300,00 euros al año para llevar a cabo las funciones que le son propias.

Cada delegado del comité de empresa tendrá derecho a las horas mensuales que le correspondan legalmente para el ejercicio de sus labores sindicales.

ARTICULO 37º PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Toda persona vinculada a la empresa por relación laboral o contractual de cualquier índole, y que en el desarrollo de sus funciones intervenga en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal incluidos en los ficheros pertenecientes a la empresa, queda obligada, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos, a guardar secreto profesional respecto de los mismos, a no reproducirlos por ningún medio ni utilizarlos con fines personales o distintos

de los que son objeto del desempeño de sus funciones en la empresa. Dichas obligaciones subsistirán aún después de finalizar sus relaciones contractuales con la empresa.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes en cada momento y, en especial, el Estatuto de los trabajadores.

ANEXO I - TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL EJERCICIO 2006

PERSONAL INFORMATIVO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Jefe de Área	879,00	375,00
Jefe de Programación	879,00	375,00
Redactor-Locutor	741,00	375,00
Redactor	731,00	375,00
Locutor	675,00	375,00
Documentalista	675,00	375,00
Auxiliar de Redacción	596,00	375,00
PERSONAL TÉCNICO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Jefe Técnico de Control y Sonido	731,00	375,00
Técnico de Control	646,00	375,00
Productor	621,00	375,00
Realizador	621,00	375,00
Ayudante Técnico	547,00	375,00
Ayudante Producción	547,00	375,00
Ayudante Realización	547,00	375,00
PERSONAL AUXILIAR	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Jefe de Negociado	879,00	375,00
Oficial Administrativo	621,00	375,00
Auxiliar Administrativo	596,00	375,00
Mozo	457,00	375,00



SERVICIOS

www.cigservizos.org