

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa VOZ AUDIOVISUAL, S.A. (código convenio 1504282), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 7.2.08, complementado o 7.3.08 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo comité de empresa o día 17.1.08, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 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.

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, 14 de marzo de 2008

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

Por substitución

(art. 9.3.1 D. 536/2005, do 06.10. DOG n.º 200)

O SECRETARIO

José García García

CONVENIO COLECTIVO DE VOZ AUDIOVISUAL, S.A. 2007-2008

TÍTULO PRIMEIRO

DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1.—Ámbito territorial.

O presente convenio é de aplicación nos centros de traballo da empresa Voz Audiovisual, S.A. existentes na actualidade na provincia de A Coruña, e nos que durante a vixencia deste convenio puideran establecerse.

Artigo 2.—Ámbito funcional.

As normas contidas neste convenio colectivo son de aplicación a tódalas actividades da empresa Voz Audiovisual, S.A.

Artigo 3.—Ámbito persoal.

O convenio é de aplicación á totalidade do persoal que preste os seus servizos na empresa e o faga en virtude dunha relación laboral ordinaria, salvo os supostos establecidos legalmente para o persoal de alta dirección. Quedan excluídos tamén os actores, pois as súas relacións laborais con Voz Audiovisual S.A. réxense polo establecido no seu propio convenio colectivo.

Artigo 4.—Ámbito temporal: vixencia e denuncia.

O presente convenio terá unha duración de 2 anos, entrando en vigor dende o 1/01/2007 ata o 31/12/2008.

O convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de polo menos dous meses á data de finalización da súa vixencia. No caso de non ser denunciado en tempo e forma entenderase prorrogado por anualidades ata a conclusión da negociación dun novo convenio colectivo. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do presente convenio colectivo ata a sinatura dun novo.

Artigo 5.–Vinculación á totalidade.

Este convenio colectivo aprobarase en consideración á integridade das prestacións e contraprestacións así como a tódalas condicións establecidas no conxunto do seu articulado.

Artigo 6.–Respecto de dereitos. Absorción e compensación.

Respectaranse as condicións salariais, pactadas a título persoal ou derivadas dunha decisión unilateral do empresario, que estean vixentes ao entrar en vigor o convenio e que, con carácter global, excedan o mesmo en cómputo anual.

As retribucións establecidas neste convenio compensarán e absorverán tódalas existentes na súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou orixe das mesmas, na forma que o propio convenio establece e en todo caso segundo o establecido no artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 7.–Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria coma órgano de conciliación e interpretación do pactado neste convenio formada por tres representantes dos traballadores e tres da dirección da empresa, preferentemente que interviran na negociación. Tamén poderán intervir, con voz mais sen voto, os asesores correspondentes a ámbas partes.

A dita comisión dotarase dun regulamento de funcionamento.

O domicilio da Comisión Paritaria será o do Centro de Trballo de A Grela na cidade de A Coruña.

Os acordos da Comisión Paritaria requirirán, para a súa validez, a conformidade da maioría simple de membros de cada unha das representacións.

Son funcións desta comisión:

- Interpretación da aplicación de tódalas cláusulas do presente convenio.
- Mediación e conciliación de tódalas cuestións que as partes sometan á súa consideración e que se deriven da aplicación do convenio.
- Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

No caso de que a comisión paritaria non poida chegar a acordos nos asuntos que lle sexan sometidos, calquera das partes, con carácter previo á vía xudicial, poderá acudir aos mecanismos de composición establecidos no Acordo Galego de solución extraxudicial de conflitos, AGA, se é dentro da Comunidade Autónoma de Galiza, ou ao ASEC se é noutro ámbito.

TÍTULO SEGUNDO

PERSOAL E CONDICIÓNS DE TRABALLO

CAPÍTULO I

Estructura profesional

Artigo 8.–Clasificación profesional.

Todo o persoal en activo á entrada en vigor do convenio, e o que entre durante a vixencia do presente convenio colectivo, será inmediatamente encadrado no Grupo Profesional que lle corresponda tendo en conta as funcións que realmente desenvolva de acordo coa clasificación que figura no Anexo I a este convenio.

Artigo 9.–Factores de encadramento.

O encadramento dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio dentro da estrutura profesional pactada será o resultado da ponderación global dos seguintes factores: coñecementos, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Estes factores responden á seguinte definición:

1. Coñecementos: factor para a valoración do cal se terá en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquirido. Este factor pódese dividir en dos subfactores:

a) Formación: considérase o nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que debe posuir unha persoa de capacidade media para chegar a desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo despois dun período de formación práctica. Este factor tamén deberá considerar as esixencias de coñecementos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: este subfactor determina o período de tempo requerido para que unha persoa de capacidade media, e posuíndo a información especificada anteriormente, adquira a habilidade e práctica necesaria para desempeñar o traballo do seu posto, obtendo un rendemento suficiente en cantidade e calidade.

2. Iniciativa e autonomía: factor no que se ten en conta a maior ou menor dependencia a directrices ou normas e a maior ou menor subordinación no desenvolvemento da función que corresponda. Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións a estes. Débese ter en conta:

a) Marco de referencia: valoración das limitacións que puidesen existir no posto respecto a:

- acceso a persoas con superior responsabilidade no organigrama da empresa.
- existencia de normas escritas ou manuais de procedemento para a sección que corresponda.

b) Elaboración da decisión: entendendo como tal a obriga dimanante do posto de determinar as posibles solucións e elixir aquela que se considere máis apropiada.

3. Complexidade: factor que se avalía en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou posto encomendado. Terase en conta ademais

a) Dificultade no traballo: Considerarase a complexidade da tarefa a desenvolver e a frecuencia das posibles incidencias.

b) Habilidades especiais: Este subfactor determina as habilidades que se requiren para determinados traballos, como poidan ser esforzo físico, destreza manual, etc. e a súa frecuencia durante a xornada laboral.

c) Ambiente de traballo: apreciaranse as circunstancias baixo as que se debe efectuar o traballo e o grao en que estas condicións fan o traballo desagradable.

4. Responsabilidade: Terase en conta o grao de autonomía de acción do titular da función e grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

a) Responsabilidade sobre a xestión e resultados: considerarase a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre os erros que se puidesen dar. Avalíanse non só as consecuencias directas, senón tamén a súa posible repercusión na marcha da empresa. Para avaliar correctamente é necesario ter en conta o grao en que o traballo é supervisado ou comprobado posteriormente.

b) Capacidade de interrelación: este subfactor aprecia a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre contactos oficiais con outras persoas de dentro ou de fóra da empresa. Considerarase a personalidade e habilidade necesaria para conseguir os resultados desexados e a forma e frecuencia dos contactos.

5. Mando. É o conxunto das tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades doutros, asignadas pola Dirección da empresa, que requiren dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver ás persoas que dependen xerárquicamente do posto. Para a súa valoración deberase ter en conta a capacidade de ordenación de tarefas, a natureza do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

Artigo 10.–Mobilidade funcional.

A mobilidade de destinar un traballador a tarefas correspondentes a un grupo inferior, porque o dito traballo non puidera realizalo outro traballador dese grupo inferior, só poderá facelo con carácter excepcional, polo tempo imprescindible, e nunca superior a 6 meses, mantendo a retribución e demais dereitos derivados do seu grupo profesional, e comunicándollelo aos representantes dos traballadores.

Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais cando isto non implique traslado de localidade. Exercerán de límite para a mesma os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desenvolvemento das tarefas que se lle encomenden ao devandito traballador.

Para os efectos deste artigo entenderase que existe a idoneidade requerida cando a capacidade para o desenvolvemento da nova tarefa se desprenda da anteriormente realizada ou o traballador teña o nivel de formación ou experiencia requirida. De non produciren os anteriores requisitos, deberá a empresa dotar ao traballador da formación antes referida.

A representación dos traballadores poderá reclamar información sobre as decisións adoptadas pola dirección da empresa en materia de mobilidade funcional, así como da xustificación e causa das mesmas, véndose obrigada a empresa a facilitarllela.

Artigo 11.–Mobilidade xeográfica.

Distínguense dúas modalidades: traslados e desprazamentos temporais.

Traslado: enténdese traslado cando supón un cambio de domicilio, ou de centro de traballo en localidade distinta, do traballador.

En tódolos supostos de traslado contemplados neste apartado o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de 5 días naturais ininterrompidos. Igualmente tera dereito ao aboamento dos gastos de transporte das persoas coas que conviva e enseres, entre a localidade de orixe e a de destino.

O traslado poderase realizar:

1. A instancias do traballador. Neste caso a petición formularase por escrito, entregando copia á dirección e ao comité de empresa.
2. Por mútuo acordo de empresa e traballador. Estarase ao convindo entre ámbalas dúas partes.
3. Por decisión da dirección da empresa. Poderase efectuar nos supostos do establecido no artigo 40 do ET ou disposición legal que o substitúa.

Será sempre razón organizativa suficiente por decisión da dirección da empresa, que exista vacante no centro de traballo de destino, e que o traballador obxecto de traslado, vaia ocupar un posto de igual ou superior categoría, conservando o traballador tódolos seus dereitos no concernente a salario e calquera outro aspecto da remuneración.

Únicamente poderán ser trasladados, no caso ao que se refire o punto 3 do presente artigo, os traballadores que teñan menos de 50 anos e que leven na empresa menos de 20 anos.

Desprazamentos temporais.

A empresa poderá desprazar temporalmente ao seu persoal fixo á poboación distinta, nos supostos establecidos no artigo 40.4 do ET ou disposición legal que o substitúa.

TÍTULO SEGUNDO

PERSOAL E CONDICIÓN S DE TRABALLO

CAPÍTULO I

Estructura profesional

Artigo 12.–Ingreso e contratación.

A provisión de vacantes levarase a cabo de acordo co seguinte procedemento:

- Corresponde á dirección da empresa con carácter exclusivo a admisión e ingreso do persoal a través da contratación externa, de acordo coas disposicións legais sobre o emprego, así como o establecemento das condicións e probas que haxan de esixirse ó persoal de novo ingreso en cada caso.
- Recursos internos mediante unha adecuada política de promoción, ascensos e traslados pactados do persoal da empresa.
- A empresa utilizará calquera das modalidades da contratación establecidas no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais sobre a materia. Suprimirase o periodo de proba do contrato si houberse algunha relación laboral previa co traballador, sempre que se trate do mesmo posto de traballo
- Se utilizará de forma prioritaria o Banco de datos coas premisas definidas entre a empresa e o comité de empresa en calquera das modalidades de contratación establecida no Estatuto dos Traballadores:

A base de datos terá as seguintes características :

- Ter desde o 01.01.2000, a lo menos 360 días cotizados na empresa.
- Ter un mínimo de 30 cotización nos últimos tres anos.
- Haberá unha rotación nas listas.
- En caso de que o traballador chamado estea ocupado, informará a empresa da data na que quede desocupado.
- Nos casos de conversión de contrato, terase en conta a antigüidade da base de datos, sempre e cando non pasaran mais de 60 días de interrupción entre contrato e contrato.
- Incluírse a antigüidade do persoal autónomo sempre que sexa contratado no RXSS.

Quedan excluídos desta lista os postos relacionados con funcións creativas, e artísticas tales como directores, guionistas etc.

Artigo 13.–Modalidades de contratación.

Toda contratación que por necesidades do servizo deba ser efectuada nas modalidades de contrato temporal, contrato en prácticas ou contrato a tempo parcial, deberase rexer polas seguintes normas:

1. Contrato temporal: reducirase ao mínimo imprescindible o recurso á utilización de traballadores que pertencen a empresas de traballo temporal, excepción feita dos casos que non correspondan á actividade productiva da empresa e a duración dos cales non sobrepase os 30 días. Ós citados traballadores aplicaráselle as condicións establecidas no presente convenio.“
2. Os contratos cunha duración de 1 día terán os valores mínimos da táboa B, e os de duración entre 2 e 5 días os valores mínimos da táboa C.

GRUPO B (€) C (€)

1	73	66
2	93	83
3	110	99
4	125	111
5	165	147

3. Contrato en prácticas: os traballadores contratados en prácticas percibirán durante o primeiro ano de vixencia do seu contrato o 75% do salario correspondente á súa categoría profesional, e o 90% durante o segundo ano. As mesmas porcentaxes serán de aplicación para os casos de nocturnidade.

4. Contrato a tempo parcial: é aquel que se presta durante un número de horas inferior ao considerado neste convenio. Este tipo de contratos non poderán incluír en ningún caso cláusula de exclusividade.

5. De acordo coa lexislación vixente, o persoal contratado por obra cobrará unha indemnización de 8 días por ano de servizo ou a parte proporcional.

Artigo 14.–Dimisión do traballador.

O traballador que desexa cesar voluntariamente na empresa deberá poñelo en coñecemento desta, por escrito cunha antelación mínima de quince días. O incumprimento deste preaviso pola parte do traballador dará dereito a empresa a descontarlle, da liquidación que houbera de percibir, o importe de un día de salario por cada día de retraso no preaviso. En igual sentido, a empresa deberá preavisar aos traballadores con contrato temporal cunha antelación mínima de 15 días á súa finalización, e con 7 días se o contrato é de obra ou servizo determinado. En caso de non o facer así deberá aboarlle ao traballador os días de falta de preaviso.

CAPÍTULO II

Xornada e organización do traballo. Vacacións

Artigo 15.–Principios xerais.

A natureza das actividades da empresa Voz Audiovisual, S.A. fai necesario que a ordenación, distribución e aplicación dos horarios e xornadas teña a variabilidade e mobilidade que esixe a atención das mesmas. Por esta razón, a actividade laboral distribuirase, en función das necesidades do servizo, entre tódolos días da semana. Con razón fundada na misión diversa que teñen que levar a cabo as distintas unidades funcionais da empresa, a ordenación e distribución da xornada e horarios efectuarase por departamentos. O cambio dunha unidade funcional a outra suporá a adscripción ao sistema horario e xornada que rexa na mesma.

A 'turnicidade' e a eventual rotación son intrínsecos á propia actividade da empresa, así como a adscripción as diferentes modalidades de horario e xornada. Con este obxectivo a dirección da empresa, a través das xefaturas dos distintos departamentos, exercerá a facultade e a responsabilidade de ordenación dos horarios e xornadas de acordo co que se regula nos artigos seguintes, oídos os representantes dos traballadores e perseguindo unha racional organización do traballo.

Entre o final dunha xornada e o comezo doutra haberá un mínimo de doce horas.

CAPÍTULO II

Xornada e organización do traballo. Vacacións

Artigo 16.–Xornada de traballo.

A xornada anual será de 1.800 horas de traballo efectivo. A semanal será a equivalente a 40 horas de traballo efectivo de promedio en computo anual distribuídas de luns a venres, sendo considerados os sábados e domingos como días non laborais. Con carácter xeral, o traballo en sábado terá consideración de horas extraordinarias. Para estes casos a retribución da xornada non poderá ser inferior ó valor de 4 horas extraordinarias. Este suposto non se aplicará no caso de que dito traballo corresponda ó turno de fin de semana ou a unha xornada irregular previamente pactada.

Os traballadores terán dereito a un descanso semanal de 48 horas ininterrompidas que como regra xeral comprenderán o sábado e o domingo.

A empresa en función das súas necesidades e previo acordo co comité de empresa, respectando o número de horas anuais de traballo convidas así coma os períodos mínimos establecidos legalmente por este convenio de descanso diario e semanal, poderá realizar unha distribución irregular da xornada.

Salvo que se estén realizando pernoctas, a convocatoria será no centro de traballo de A Grela e os desprazamentos serán tempo efectivo de traballo.

Artigo 17.–Modalidades de xornada.

Os diferentes grupos horarios poderán adoptar as seguintes modalidades de xornada:

1. Xornada Partida: Realizada en periodo diurno ten unha interrupción de unha hora como mínimo e dúas como máximo. A interrupción deberá estar comprendida na súa totalidade entre a 13.30 e as 16.30. A asignación á xornada partida incluírá a comunicación das horas de entrada e saída, tanto para o primeiro bloque como para o segundo.

2. A xornada continuada será establecida nun único bloque de 8 horas cada día. Terá unha pausa de 30 minutos que serán computables a tódolos efectos como tempo efectivo de traballo. No caso de no poder disfrutala reducirase a xornada en 30 minutos.

3. Xornada en Rodaxe: Durante o transcurso dunha xornada de 8 horas durante a rodaxe, farase un corte de 15 minutos para bocadillo por cada intervalo horario de 4 horas, e un corte de unha hora e media para comer por cada intervalo de 6 horas, sen que ditos cortes teñan consideración de traballo efectivo. Os gastos de manutención correrán a cargo da empresa.

Artigo 18.–Modalidades de horario.

Horario fixo. É o establecido con carácter permanente

Horario en quendas ('turnos'):

1. Estabeleceranse tantas quendas como requiran as necesidades do servizo. Esta modalidade poderá ser fixa (cando o traballador sexa asignado sempre á mesma quenda) ou rotatoria (cando o traballador cambie periodicamente de quenda).

2. Os traballadores adscritos a este sistema de horario coñecerán a distribución do horario cada mes con, cando menos, 8 días de antelación, sendo os horarios asignados e selados pola empresa.

3. Na planificación das quendas, aplicarase a distribución das mesmas de maneira equitativa, e deberá evitarse a coincidencia de realizar nunha semana a última quenda e na seguinte a primeira.

4. Os traballadores poderán intercambiar as quendas de mútuo acordo, co visto e prace do xefe inmediato superior.

5. Horario intensivo de fin de semana. É o establecido para atender as necesidades do fin de semana, distribuíndose a xornada en venres (10 horas), sábado (12 horas) e domingo (12 horas). O número efectivo de horas a realizar será de 40 horas. Os efectos do cómputo das 40 horas terá a consideración cada hora traballada en domingo como unha hora e media ordinaria. Os traballadores que teñan asignado esta modalidade de horario non percibirán o plus de traballo dominical ao que se refire o artigo 22. Cando o venres ou o sábado coincidan con festivo estará-se ao disposto no artigo 21 para estes efectos.

Artigo 19.–Horas extraordinarias.

É firme vontade das dúas partes a redución ao mínimo indispensable o número de horas extraordinarias. Para garantir o anterior manteranse reunións entre comité e empresa que se encargarán de analizar as horas extraordinarias, o estudo das causas que as orixinan, e a formulación de solucións para a súa extinción ou redución.

Axustándose a esta vontade teranse en conta os seguintes criterios:

1. Non se contempla a realización de horas extraordinarias habituais, considerándoas suprimidas

2. Realizaranse as horas extras que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

3. Tamén se realizarán as horas extraordinarias necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei.

En calquera caso, a prestación de horas extraordinarias será de aceptación voluntaria por parte do traballador.

As horas extras aboaranse de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{VHE} = [\text{SBA} / 1800] \times 1,50$$

(Onde VHE é o valor da hora extra, SBA é o salario bruto anual.)

As horas extras feitas nos domingos e festivos aplicaráselle a fórmula sobre o bruto diario do festivo.

$$\text{VHE}_{\text{festivo}} = (\text{SBD}_{\text{festivo}} / 8) \times 1,50$$

O traballador poderá optar entre cobrar as horas extraordinarias ou compensalas con descansos a razón de 1 h e 30 min. por hora traballada sempre que a produción o permita. Esta opción deberá ser solicitada polo traballador antes de que comece a produción da que se trate. En caso de discrepancia resolverá a comisión paritaria. O descanso compensatorio ao que houbese lugar por esta circunstancia deberase gozar antes de transcorridos dous meses dende a data na que se ocasionou o dereito.

O traballador terá a opción de acumular un día extra as Vacacións por cada 5 horas extraordinarias realizadas ate un máximo de 10 días.

A empresa entregará o comité de empresa mensualmente, unha relación das horas extras realizadas e a información dos traballadores que opten por cobralas ou disfrutar o descanso compensatorio.

Artigo 20.–Calendario laboral e horarios.

A dirección e o comité de empresa establecerán anualmente os calendarios laborais, cadro de horarios e os tempos de gozo de bocadillo de aplicación nos distintos departamentos ou unidades organizativas, coa vixencia temporal que se pacte, antes do 31 de xaneiro de cada ano.

Artigo 21.–Festivos.

Tódolos traballadores terán dereito a gozar por cada día festivo traballado dun día e medio de descanso, coa opción de que poderán solicitar que dito día sexa compensado economicamente cunha retribución de 98 euros.

No suposto de solicitar o descanso compensatorio, a data para o seu gozo fixarase de común acordo coa empresa, excepto no caso de xornada intensiva de fin de semana que será obrigatoriamente acumulable a vacacións.

Festivos especiais: os días 24 (pola noite), 25 e 31 (pola noite) de decembro e o 1 de xaneiro serán considerados festivos especiais e serán compensados economicamente a razón de 120 euros en prexuízo da retribución do día festivo.

Artigo 22.–Plus de traballo dominical.

Tódolos traballadores que desenvolvan a súa xornada en domingo percibirán, en concepto de plus dominical unha retribución de 98 euros.

A percepción deste plus non anula o dereito ao descanso semanal compensatorio de día e medio.

Artigo 23.–Plus de nocturnidade.

Tódolos traballadores que realicen toda ou parte da súa xornada en horario nocturno (entre as 22:00 e as 6:00) percibirán un plus de nocturnidade a razón de 1,5 euros por hora nocturna. Tódolos traballadores terán dereito a recibir un plus de pernocta cando por motivos de produción estén desplazados fora do centro de traballo de 8 €

Artigo 24.–Plus de stedy-cam.

Os traballadores que leven a stedycam terán un plus do 150% sobre o salario bruto anual, en relación ás xornadas efectivas desenvolvendo esta tarefa.

Artigo 25.–Vacacións.

O persoal rexido polo presente convenio colectivo terá dereito ao gozo anual de 22 días laborables de vacacións retribuídas. Así mesmo, por regra xeral, non se

traballarán os días 24 e 31 de decembro. Si por razóns organizativas tivérase que traballar, compensaranse con descanso.

O gozo das mesmas será ao longo de todo o ano, puidendo fraccionarse en dous períodos como máximo (cun período mínimo de 5 días laborables) garantindo sempre que a produción o permita, que un dos períodos gozarse nos meses de xuño, xullo, agosto ou setembro. A empresa informará previamente ó comité de empresa as razóns de produción que no seu caso puideran existir para non garantir o desfrute nestes meses.

Non poderán compensarse en metálico, en todo ou en parte, as vacacións anuais do persoal fixo de plantilla, e temporais de duración igual ou superior a un ano.

Aqueles traballadores que causen baixa ou alta durante o ano en curso, corresponderanlles as vacacións proporcionais en función do tempo traballado.

Anualmente, establecerase unha programación de vacacións en cada departamento e fixaranse os criterios de gozo destas. As colisións nun período de gozo das vacacións que poidan producirse entre dous ou máis empregados, resolveranse de acordo coas normas que respecto disto estableza a dirección da empresa coa participación da representación legal dos traballadores e que deberán estar baseadas no principio de fixar unha orde rotativa de preferencia no gozo iniciándose dita rotación por aquel persoal que ostente maior antigüidade na empresa.

O cadro de distribución das vacacións exporase cunha antelación de dous meses, como mínimo, nos taboleiros da empresa para coñecemento do persoal.

Se durante o gozo das vacacións se producira unha situación de baixa por Incapacidade Temporal, debido a enfermidade ou accidente non laboral, quedarán interrompidas as vacacións e continuará o seu gozo nas datas que de común acordo, fixen ámbalas dúas partes. No caso de establecido calendario de vacacións o traballador / a non puidera gozalas por estar en Incapacidade Temporal, gozaraas nas datas que de común acordo fixen a empresa e o traballador. De todas estas situacións será informado o comité de empresa.

Artigo 26.–Permisos retribuídos.

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentar-se do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempo dos supostos do artigo 37.3 do Estatuto dos traballadores ou disposición legal que o substitúa. Estes supostos verán-se ampliados cos seguintes:

- a) Por nacemento ou adopción de fillos: 3 días naturais.
- b) Por casamento de familiares en primeiro grao de consanguinidade: un día natural, que terá que coincidir coa data de celebración de aquel.
- c) Por enfermidade grave, ou que requiera hospitalización dun familiar en segundo grao de consanguinidade ou afinidade: até dous días naturais.
- d) Por falecemento de cónxuxe ou parella coa que conviva, pais, fillos, irmaos, avós, cuñados, xenros, noras e pais políticos: 4 días naturais.
- e) Para desfrutar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional: máximo de 10 días ao ano para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de avaliación e aptitude.
- f) Polo tempo necesario para asistir á consulta de especialidades médicas cando esta fora disposta polos facultativos da Seguridade Social, aínda cando estas especialidades non estean incluídas no cadro de prestacións desta última.
- g) O tempo necesario para ser asistido polo facultativo de medicina xeral da Seguridade Social cando a consulta non poida ser efectuada fóra da xornada de traballo. Exténdese este permiso para acompañar a recibir asistencia a persoas a

cargo do traballador (nenos, anciáns ou inválidos), que non poidan acodir polo seus propios médios. O límite máximo por este concepto establécese en 20 horas ao ano.

h) Por permiso para a lactación dun fillo menor de nove meses, as traballadoras terán dereito a unha hora de redución da súa xornada diária que poderán usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu desfrute semanal ou mensual. Así mesmo, poderá-se optar por acumular o total de horas de permiso por lactación e desfrutá-las de forma ininterrompida a continuación da baixa por maternidade. O permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Artigo 27.–Permisos non retribuídos.

Os traballadores poderán solicitar permiso non retribuído unha soa vez ao ano, para atender circunstancias persoais. Estas licencias poderán ir de (1) día a un (1) ano. O traballador solicitará a licenza con, polo menos, quince (15) días de antelación á data de gozo da licenza, e a empresa contestará como máximo cinco (5) días antes de que remate este prazo.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, segundo a seguinte escala:

Permiso de 1 a 24 meses: redución entre o 12,5% e até un máximo da metade da duración da xornada en cómputo semanal.

Permiso de 25 a 72 meses: redución entre o 25% e até un máximo da metade da duración da xornada en cómputo semanal.

Artigo 28.–Excedencias voluntarias.

Poderá solicitar unha excedencia todo aquel traballador cunha antigüidade mínima de un (1) ano de acordo co Art.º 46 do vixente Estatuto dos Traballadores.

A empresa informará ó comité de empresa das condicións de cada excedencia e das solicitudes de reincorporación de traballadores con excedencias concedidas.

CAPÍTULO III

Retribucións e estrutura salarial

Artigo 29.–Estructura salarial.

A estrutura salarial de cada grupo comprende un Salario Base de Grupo ou salario de contratación, como retribución fixa por unidade de tempo ou de obra e, no seu caso, complementos salariais.

O salario base de grupo remunera tanto a xornada coma os períodos de descanso nos termos nos que estes se encontren establecidos no presente convenio colectivo.

TÁBOA SALARIAL ACTUAL. VALORES EN EUROS

2006

Grupo I	9.991,24
Grupo II	12.683,16
Grupo III	15.171,94
Grupo IV	17.250,38
Grupo V	22.493,10

Garantízase para os anos 2007 y 2008 un incremento porcentual das táboas salariais actuais (por encima do IPC real dun 1 % e 2% respectivamente).

Artigo 30.–Pagas extraordinarias.

Os traballadores terán dereito á percepción das seguintes pagas extraordinarias, que se devengarán anualmente:

1. Paga de xuño: percibirase o 15 de xuño de cada ano e o seu importe estará constituído polos conceptos fixos da nómina.

2. Paga de Nadal: percibirase o 15 de decembro de cada ano e o seu importe estará constituído polos conceptos fixos da nómina.

Estas pagas poderán ser prorrateadas en mensualidades, en todo ou en parte, a petición expresa do traballador.

Artigo 31.–Axudas de custo e quilometraxe.

Naqueles supostos nos que o traballador teña que realizar desprazamentos fóra do seu centro habitual de traballo por orden ou disposición da empresa, ou cando por causas de produción sexa necesario, devengará gastos de locomoción, manutención (almorzo, xantar e /ou cea) que serán abonados directamente pola empresa. No caso en que a empresa non teña ningún lugar concertado, nin poda cubrir os gastos directamente, os gastos de manutención serán aboados polo traballador sendo logo reembolsados previa presentación da factura correspondente. Os gastos máximos serán os seguintes:

Desayuno: 4 €

Almorzón ou cea: 15 €

Aloxamento: 50 €

Estes gastos serán aboados ó traballador previa xustificación dos mesmos.

A empresa aboará gastos por quilometraxe a razón de 0,2065 €por km.

Artigo 32.–Cláusula de revisión salarial.

Aplicarase un incremento equivalente ó experimentado polo IPC entre os meses de xaneiro e decembro de cada ano máis o 0,75% para o ano 2007 e 2008, a tódolos conceptos salariais que figuran no actual convenio colectivo.

Non obstante o anterior, as subidas aquí pactadas non afectarán de ningunha maneira a aquel persoal que durante os anos 2007 e 2008, teñan subidas individuais superiores en cómputo anual, xa que aquelas se verán absorbidas e compensadas por éstas. O cómputo anual, refíre-se ao ano natural.

Igual incremento experimentarán aqueles conceptos que, pese a non figurar no convenio, veñen percibindo o traballador a título individual na nómina, con excepción dos atrasos correspondentes ó ano anterior, incentivos, comisións e gratificacións.

Exceptuáanse dos incrementos aludidos os conceptos contidos nos artigos 21, 22, 23, 24, 31 y 35.

Os incrementos pactados no presente convenio, compensaranse e absorberanse no que fose preciso, coas cantidades entregadas a conta durante os anos de vixencia do mesmo. Ó comezo do ano 2008 aboarase unha entrega a conta equivalente ó IPC previsto para ó ano de que se trate máis o 0,75%, efectuándose ó final do ano os axustes precisos en función da cuantía do IPC real.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociais

Artigo 33.–Complemento en I.T.

Os traballadores en situación de incapacidade temporal (IT) percibirán un complemento ao subsidio da Seguridade Social ata completar o seu salario real.

Artigo 34.–Producción audiovisual.

Os traballadores especializados que traballen nunha produción audiovisual teñen dereito a que o seu nome e categoría profesional figure nos títulos de crédito da mesma.

Artigo 35.–Póliza de seguros.

A empresa suscribirá, dentro dos dous meses seguintes a firma do presente convenio, unha póliza colectiva de seguro de accidentes, en orde a garantir un capital para caso de morte ou invalidez absoluta, permanente, total ou gran invalidez (segundo a clasificación da Seguridade Social recollida no Real Decreto Lexislativo 1/1994 do 20 de xuño) a cada un dos compoñentes do colectivo asegurado, sempre que pertencan á

plantilla do persoal na empresa, en activo, e os riscos sexan aceptados, en cada caso, pola compañía aseguradora.

Capitais asegurados:

15.025,30 € no caso de falecemento por accidente.

30.050,60 € no suposto de que o asegurado resulte afectado por unha invalidez absoluta, permanente, total ou gran invalidez derivada do accidente.

TÍTULO TERCEIRO

OUTRAS DISPOSICIÓN S

CAPÍTULO I

Formación

Artigo 36.–Formación.

A empresa e o comité de empresa colaborarán na elaboración anual dun plano de formación para cubrir as necesidades detectadas neste aspecto nos distintos departamentos. Os cursos pactados clasificaranse segundo a necesidade de adaptación dos empregados as novas técnicas de traballo que redunden nun mellor aproveitamento do mesmo, tanto en calidade como en cantidade.

Artigo 37.–Tipos de curso.

Os cursos que resulten do plano de formación acordado por efecto do artigo anterior clasificaranse necesariamente nas seguintes categorías:

1. De adscripción obrigatoria: son aqueles cursos que pola súa necesidade para o correcto desenvolvemento dunha nova tarefa ou pola complexidade dunha nova técnica, teñen carácter obrigatorio para os traballadores afectados. Neste caso o tempo que dure o curso será computado coma tempo efectivo de traballo. No caso de que por asistir a un curso de estas características se sobrepare a xornada máxima pactada neste convenio, o tempo excedido compensarase coma horas ordinarias
2. A formación poderá impartirse no centro de traballo ou fóra del, dentro do horario laboral ou á marxe deste. A asistencia dos traballadores aos cursos de formación, xa se impartan total ou parcialmente fóra da xornada laboral, considerarase obrigatoria cando sexa necesaria para o desempeño normal do posto de traballo e se xustifique a imposibilidade de realizala dentro da xornada laboral.
3. De adscripción voluntaria: son aqueles cursos que supoñen a actualización e desenvolvemento de coñecementos previos na realización das tarefas que non corresponden ao persoal afectado polo curso. Neste caso o tempo que dure correrá a conta do traballador.

CAPÍTULO II

Seguridade e hixiene

Artigo 38.–Seguro de automóbiles.

A empresa estará obrigada a que o conductor e ocupantes de calquera automóbil da empresa, sexa propio ou alugado, estean cubertos por un seguro que cubra danos físicos ou materiais, de acordo coas pólizas suscritas pola empresa, nas que estará garantida en todo caso a defensa xurídica.

Artigo 39.–Equipamento mínimo en rodaxe e gravación en exteriores.

A empresa porá a disposición de todo o persoal que participe en gravación e rodaxes de exteriores o vestiario mínimo de seguridade e hixiene, así coma as instalacións portables de saneamento apropiadas.

Artigo 40.–Local para comedor.

A empresa disporá dun local axeitado para aqueles traballadores que por desexo propio ou por necesidades de produción realicen o xantar ou a cea nas instalacións de empresa.

Artigo 41.–Recoñecemento médico.

A empresa ao seu cargo, ofrecerá un recoñecemento médico específico do seu posto de traballo, aos seus traballadores polo menos unha vez ao ano. Unha copia do resultado individual deste recoñecemento deberá ser entregada ao propio traballador.

CAPÍTULO III

Réxime disciplinario

Artigo 42.– Normas xerais.

Levarase a cabo de acordo co establecido sobre cobertura de baleiros aprobado por resolución de data 13-05-1997 ou calquera outro que o substitúa.

ANEXO I	I	II	III	IV	V
DIRECCIÓN	Aux. dirección	2º Axte. dirección	Lingüista Rexedor Script Guionista	1er. Axte. dirección	Directores
ARTE	Aux. atrezzo Aux. maquillaxe Aux. perruquería Aux. vestiario	Attrezzista Axte. vestuario Axte. maquillaxe Axte. perruquería Carpintor	Decorador Maquillador/a Perruqueiro/a Vestiarista	Director artístico	
REALIZACIÓN	Aux. realización Aux. de cámara Aux. eléctrico Aux. de son	Operador de vídeo Gruísta Eléctrico Operador de son Op. edic. e postproducción Op. grafismo	Axte. realización Control de cámaras Operador de cámara 1ª Op. cámara/editor Técnico ed./postprod. Iluminador Técnico grafismo Técnico de son	Realizador Xefe iluminación Xefe de son	

TÉCNICA	Aux. técnico	Axte. técnico	Técnico mantemento	Xefe técnico	Dir. técnico
PRODUCCIÓN	Aux. producción	Axte. producción	Productor	Xefe producción	Dir. producción
		Secretaria producción			
REDACCIÓN		Axte. redacción	Redactor	Xefe redacción	
XERAL	Aux. administrativo	Administrativo	Oficial administrativo		Dir. desenvolvemento
	Limpador	Axudantes			



www.cigservizos.org