

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo da empresa Ferrolvisión, SL

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa FERROLVISION, S.L.(código convenio 1504342), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 23.10.07 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social pola delegada de persoal o día 3.10.07, 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.

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, 7 de novembro de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA “FERROLVISION, S.L.”

TÍTULO PRIMEIRO

DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1.–Ámbito territorial.

O presente Convénio será de aplicación no centro de traballo que a empresa ten no Concello de Ferrol e todos aqueles que se podan criar na comarca.

Artigo 2.–Ámbito persoal.

O Convénio será de aplicación á totalidade do persoal que preste os seus servizos na empresa e o faga en virtude dunha relación laboral ordinaria, agás os supostos establecidos legalmente para o persoal de alta dirección.

Artigo 3.–Ámbito temporal: vixencia e denuncia.

O presente Convénio terá unha duración de 3 anos, desde o 01.01.2007 até o 31 de decembro de 2009.

O Convénio Colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de polo menos dous meses à data de finalización da súa vixencia. No caso de non ser denunciado en tempo e forma, entenderá-se prorrogado por

anualidades até 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. No caso de non ser negociado un novo convenio, éste experimentará anualmente un incremento salarial do I.P.C. previsto para cada ano polo Goberno, cunha cláusula de revisión salarial ao I.P.C. real do correspondente ano.

Artigo 4.–Vinculación à totalidade.

Este convenio colectivo aprobará-se en consideración à integridade das prestacións e contraprestacións así como a todas as condicións establecidas no conxunto do seu articulado.

Artigo 5.–Respecto de dereitos. Absorción e compensación.

Respetarán-se as condicións salariais pactadas a título persoal que estean vixentes à entrada en vigor do convenio e que con carácter global excedan ao mesmo en cómputo anual.

Artigo 6.–Comisión Paritaria.

a) Constitúese unha Comisión Paritaria como órgano de conciliación e interpretación do pactado neste Convénio formada por un representante da Dirección da Empresa e un Delegado ou Delegada de Persoal. Tamén poderán intervir, con voz e sen voto, os Asesores correspondentes a ambas as dúas partes.

b) Dita Comisión dotará-se dun Regulamento de funcionamento.

c) O enderezo da Comisión Paritaria será o do Centro de Traballo que a empresa posúe na cidade de Ferrol.

d) Os acordos da Comisión Paritaria requiriran para a súa validez a conformidade da maioría simple dos seus integrantes.

e) Son funcións desta Comisión:

– Interpretación da aplicación de todos os artigos do presente convenio.

– Mediación e conciliación de todas as cuestións que as partes sometan à súa consideración e que deriven da aplicación do convenio.

– Vixilancia do cumprimento do pactado no Convénio Colectivo.

TÍTULO SEGUNDO

PERSOAL E CONDICIÓNS DE TRABALLO

CAPITULO I

ESTRUTURA PROFESIONAL

Artigo 7.–Clasificación profesional.

Todo o persoal en activo à entrada en vigor do Convénio e o que entre na empresa durante a vixencia do mesmo será inmediatamente encadrado na categoría profesional que lle corresponda tendo en conta as funcións que realmente desenvolva dacordo coa clasificación seguinte:

Grupo primeiro:

– Director ou directora técnica.

- Director ou directora comercial.
- Director ou directora financeira.
- Xefe ou xefa de produción.
- Xefe ou xefa de informativos.
- Xefe ou xefa de realización.
- Xefe ou xefa de redacción.
- Coordinador ou coordinadora de informativos.
- Coordinador ou coordinadora técnico.

Grupo II:

- Realizador ou realizadora.
- Redactor ou redactora.
- Productor ou productora.
- Infógrafo ou infógrafa.
- Oficial administrativa ou administrativo.

Grupo III:

- Operador ou operadora de cámara.
- Axudante de realización.
- Técnico ou técnica de imaxe e son.
- Operador ou operadora de continuidade.
- Maquillador ou maquilladora.
- Auxiliar administrativo ou administrativa.
- Limpador ou limpadora.

Artigo 8.-Modalidades de contratación.

1.º) A duración máxima do contrato por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos previsto no artigo 15.1b) do texto refundido do E.T. será de 6 meses dentro dun período de 12 meses.

2.º) Os contratos por obra ou servizo determinado realizarán-se segundo o disposto na Lexislación vixente.

Artigo 9.-Cese do traballador ou traballadora.

1. O traballador ou traballadora que desexa causar baixa voluntariamente na empresa deberá poñé-lo en coñecimento desta, por escrito, cunha antelación mínima de 7 días. O cumprimento deste pre-aviso por parte do persoal traballador dará dereito á empresa a descontar-lle da Liquidación que tiverá que percibir o importe dun día de salario por cada día de retraso no preaviso.

2. En igual sentido, a empresa deberá pre-avisar aos traballadores e traballadoras cun contrato de carácter temporal inferior a un ano cunha antelación mínima de 7 días a súa finalización, igualmente deberá pre-avisar ao persoal traballador con 7 días de antelación se o contrato é de obra ou servizo determinado. En caso de non facé-lo así deberá aboar-lle ao traballador ou traballadora os días de falta de preaviso.

CAPITULO II**XORNADA E ORGANIZACIÓN DO TRABALLO****Artigo 10.-Xornada de traballo.**

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal ininterrompido de día e medio, que como

regla xeral comprenderán a tarde do sábado e o domingo, como máximo a xornada diaria poderá ser de 9 horas de traballo.

Artigo 11.-Horas extraordinarias.

É vontade das dúas partes a redución ao mínimo indispensable do número de horas extraordinarias.

No caso da realización de horas extraordinarias festivas aborán-se a razón de 45 euros diarios, independentemente das horas traballadas co límite máximo de 5 horas/día. Ou compensarán-se cun día e medio de descanso. O seu disfrute ou cobro pactará-se entre o persoal traballador e a dirección da empresa.

Artigo 12.-Festivos.

Todo o persoal traballador terá dereito a disfrutar por cada día festivo traballado un día e medio de descanso, coa opción de poder solicitar que dito día sexa compensado economicamente cunha retribución de 45 euros.

Artigo 13.-Vacacións.

Todo o persoal traballador terá dereito ao disfrute de 30 días naturais de vacacións.

Artigo 14.-Licencias retribuídas.

Todo o persoal traballador poderá ausentar-se do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempo seguintes:

- Por matrimonio ou parella de feito que acredite a súa condición de tal mediante o correspondente medio de proba oficial, 15 días.

- No caso de nacemento ou adopción de fillo ou filla, enfermidade grave ou falecemento de parentes até 3º grao de consanguinidade ou afinidade 3 días naturais. Cando o traballador ou traballadora precise realizar un desprazamento fóra da provincia de residencia ampliará-se a licéncia 2 días máis.

- O traslado de domicilio habitual, 2 días naturais.

- Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusábel de carácter público e persoal do xeito que se determine na Lexislación vixente de aplicación.

- Para o disfrute dos dereitos educativos xerais e de formación profesional, os días necesarios ao ano para concurrir a exames de demais probas, acreditando e xustificando a súa asistencia às mesmas.

- Todo o persoal traballador terá dereito ao disfrute de 2 días de licéncia retribuída ao ano por asuntos propios sen necesidade de xustificación.

CAPÍTULO III**RETRIBUCIÓN E ESTRUCTURA SALARIAL****Artigo 15.-Estructura salarial.**

Os saláridos do persoal traballador para o ano 2007, son os reflectidos no Anexo I deste convenio colectivo. Todo o persoal traballador á entrada en vigor deste convenio colectivo percibirá os saláridos do nivel III do Grupo profesional ao que pertenza. Para o ano 2008 e 2009 o incremento salarial será do I.P.C. previsto, cunha cláusula de revisión salarial do I.P.C. previsto ao I.P.C. real dese ano.

Podera-se pedir anticipo da nomina de ata un 90% do salario devengado e non cobrado.

Artigo 16.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores e traballadoras terán dereito à percepción das seguintes pagas extraordinarias que se devengarán anualmente:

- Paga de xuño, percibirá-se o 15 de xuño de cada ano e o seu importe estará constituído polos conceptos fixos da nómina.

- Paga de nadal, percibirá-se o 15 de decembro de cada ano e o seu importe estará constituído polos conceptos fixos da nómina.

- Paga de marzo, percibirá-se o 15 de marzo de cada ano e o seu importe estará constituído polos conceptos fixos da nómina. (esta paga xenerará-se nos tres anos de vixencia do convenio da seguinte maneira, 1/3 se abonará no 2007, 2/3 no 2008 e o 100% no 2009).

Estas pagas poderán ser prorrateadas mensualmente previo acordo de empresa e o persoal traballador.

Artigo 17.-Axudas de custo.

Naqueles supostos en que o traballador ou traballadora teña que desprazar-se e o desprazamento implique que teña que comer ou cear ou aloxar-se fóra do seu domicilio será compensado do seguinte xeito:

- Xantar ou cea: 15 euros.
- Pernota: 30 euros.

CAPITULO IV

BENEFICIOS SOCIAS

Artigo 18.-Complemento en situación de I.T.

O persoal traballador en situación de Incapacidade Temporal derivado de calquera causa percibirá un Complemento que engadido ao subsidio da Seguridade Social supoña o 100% do seu salario real.

Artigo 19.-Póliza de seguros.

Dada la naturaleza del trabajo a realizar, absorbido por las prisas y tensión horaria, tanto en el interior como en el exterior de la empresa, debidas generalmente a factores ajenos al/a trabajador/a:

La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores/as en el supuesto de accidente las 24 horas del día. La cuantía será de 25.000 euros para cada una de dichas contingencias.

CAPÍTULO IV

Art. 37. RÉXIME DISCIPLINARIO. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

a) As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a convivencia normal, ordenación, técnica e organización das empresas, así como para a garantía e defensa dos dereitos e léxítimos intereses dos traballadores e traballadoras.

b) Os incumprimentos laborais dos traballadores e traballadoras poderán ser sancionados pola dirección das empresas

de acordo co disposto no presente capítulo e na lexislación vixente.

c) Toda falta cometida polos traballadores ou traballadoras clasificarase en leve, grave ou moi grave.

d) A falta, sexa cal for a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa á persoa traballadora.

e) Notificaránselle á representación dos traballadores as faltas graves e moi graves impostas pola empresa.

f) Para a prescrición das faltas establécense os seguintes prazos:

- As faltas leves prescriben ós dez días;
- As faltas graves prescriben ós vinte días;
- As faltas moi graves prescriben ós sesenta días.

Todos estes prazos, contados a partir do momento en que a empresa ten coñecemento de se teren cometido e, en todo caso, transcorridos seis meses dende a súa comisión.

Art. 38. GRADACIÓN DAS FALTAS.

1. Consideraranse faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a 30 minutos.

b) A falta de asistencia inxustificada ó traballo dun día no período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida da falta de asistencia ó traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade de notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que non cause grave risco contra a integridade das persoas ou das cousas, neste suposto poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato cos clientes, xefes, compañeiros ou subordinados, en canto non danen a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que estivese ó cargo do traballador ou traballadora ou do fose responsable e que produzan deterioración leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

h) En xeral, calquera outra negligencia ou incumprimento dos deberes laborais, cando non derive dela un prexuízo grave para os intereses da empresa, clientes, xefes, compañeiros ou subordinados.

2. Consideraranse faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total de ata 60 minutos.

b) A falta de asistencia inxustificada ó traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

d) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ó traballo.

e) A desobediencia das ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivaren prexuízos graves para a empresa, causaren avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens das empresas ou

comportaren risco de accidente para as persoas, neste caso consideraranse faltas moi graves.

f) A falta de comunicación á empresa das deterioracións ou anormalidades observadas nos útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e obras ó seu cargo, cando diso derivar un dano grave para a empresa.

g) A realización, sen o oportuno permiso, de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e en xeral, bens das empresas para os que non se estivese autorizado ou para os alleos ós do traballo asignado, incluso fóra da xornada laboral.

h) O abuso da embriaguez habitual no traballo.

i) A falla de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ó proceso productivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, fora avisado polas empresas.

j) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non derive un dano grave para as persoas ou as cousas.

k) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.

l) As ofensas de palabras proferidas ou de obras cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo e cando revistan acusada gravidade.

m) A reincidencia na comisión de faltas leves dentro dun trimestre, aínda que sexan de natureza distinta é sempre que houbese sanción distinta á de apercibimento verbal.

n) En xeral, calquera comportamento para a empresa, os clientes, xefes, compañeiros ou subordinados que non sexa falta moi grave.

3. Consideraranse faltas moi graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.

b) A falta de asistencia inxustificada durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens de propiedade das empresas, de compañeiros e calquera outras persoas dentro das dependencias das empresas.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación ilícita da baixa por enfermidade ou accidente.

e) O quebrantamento ou violación de segredos e da confidencialidade de obrigada reserva que provoque grave dano para as empresas.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal ás empresas.

h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

i) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga legal.

j) O abuso da autoridade exercido por aquelas persoas que desempeñan funcións de mando.

k) O acoso sexual.

l) A reiterada falta de utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

m) O uso indebido de programas informáticos da empresa que provoque grave dano para a empresa.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, tendo en consideración como tal aquela situación na que, con anterioridade a se ter cometido o feito, o traballador ou traballadora fose sancionado por faltas graves, aínda de natureza distinta, durante o período dun ano.

o) En xeral, calquera comportamento que supoña a creba da boa fe contractual e o abuso da confianza no desenvolvemento do traballo.

Art. 39. SANCIONES.

1. As sancións máximas que se poderán imponer pola comisión das faltas nomeadas no artigo anterior, son as seguintes:

a) Por falta leve: amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo ata 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de 3 a 15 días.

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de 16 días a 1 mes e despedimento disciplinario.

2. As anotacións desfavorables que como consecuencia das sancións impostas puideren facerse constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ó se cumpriren os prazos de dous, catro e oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

ANEXO I

RETRIBUCIONES 2007

	NIVEL I (€)	NIVEL II (€)	NIVEL III (€)
GRUPO I	10.355	10.805	12.384
GRUPO II	8.329	8.779	9.232
GRUPO III	8.104	8.329	8.782

07/13317-x