



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa Voz Audiovisual, SA

Visto o expediente do Convenio colectivo da empresa VOZ AUDIOVISUAL, S.A. (Código de convenio 15004282012006), que foi suscrito o 16 de outubro de 2012 pola comisión negociadora, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1º.- Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 26 de outubro de 2012.

Xefe do departamento territorial da Coruña,

LUIS ALBERTO ALVAREZ FREIJIDO



CONVENIO COLECTIVO VOZ AUDIOVISUAL, S.A. 2012-2013

www.cigservizos.org

TÍTULO PRIMEIRO DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1. Partes Contratantes.

O presente Convenio Colectivo concértase entre Voz Audiovisual, S.A. e o seu persoal, mediante as súas respectivas representacións legais.

Artigo 2.- Ámbito Territorial.

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

Artigo 3.- Ámbito Funcional.

As normas contidas neste Convenio Colectivo son de aplicación a todas as actividades da Empresa Voz Audiovisual, S.A.

Artigo 4.- 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 5.- Ámbito Temporal: Vixencia e Denuncia.

O presente convenio terá unha duración de 2 anos, entrando en vigor dende o 01/01/2012 ata o 31/12/2013.

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 6.- Vinculación á Totalidade.

Este Convenio Colectivo aprobarase en consideración á integridade das prestacións e contraprestacións, así como a todas as condicións establecidas no conxunto do seu articulado.

Artigo 7.- 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, o excedan en cómputo anual.

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

Artigo 8º. - Comisión Paritaria.

Constituirase unha Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do pactado no Convenio, en prazo máximo de 7 días, cando o solicite algunha das partes. Estará formada por tres Representantes do Persoal, preferentemente que interveñan por parte dos traballadores na negociación do Convenio, e por tres Representantes Empresariais, preferentemente intervinientes na negociación do Convenio. Tamén poderán intervir, con voz mais sen voto, os asesores correspondentes a ambas as dúas partes.

O domicilio da Comisión Paritaria será o do centro de traballo da Grela na cidade da Coruña.

Os acordos da Comisión requirirán para a súa validez a conformidade da maioría simple de membros de cada unha das representacións. As funcións da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do Convenio.
- Mediación e conciliación en todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que se deriven da aplicación do convenio.
- Vixilancia do cumprimento do pactado no Convenio.
- Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo establecido na legalidade vixente.

Se transcorrido o prazo de 30 días dende a data de constitución da Comisión Paritaria non se alcanzase acordo ningún sobre os asuntos que lles sexan sometidos, calquera das partes, con carácter previo á vía xudicial, pode acudir aos mecanismos de conciliación establecidos no Acordo Galego de solución extraxudicial de conflitos (AGA).

TÍTULO SEGUNDO

PERSOAL E CONDICIÓNS DE TRABALLO

CAPÍTULO I

Estrutura Profesional

Artigo 9.- 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 10.- 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 dous subfactores:

a) Formación: considérase o nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que debe posuír 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 poden 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 a 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 as persoas que dependen xerarquicamente 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 11.- Mobilidade Funcional.

A mobilidade de destinar un traballador a tarefas correspondentes a un grupo inferior, porque dito traballo non pode realizalo outro traballador dese grupo inferior, só o poderá facer con carácter excepcional, polo tempo imprescindible, e nunca superior a 6 meses, mantendo a retribución e demais dereitos derivados do seu grupo profesional, e comunicándol-lelo 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 ela 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 se produciren os anteriores requisitos, deberá a empresa dotar o 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 da causa delas, véndose obrigada a Empresa a facilitarlla.

Artigo 12.- 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 todos os supostos de traslado contemplados neste apartado o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de 5 días naturais ininterrompidos. Igualmente tera dereito ao pagamento 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 mutuo acordo de Empresa e traballador. Estarase ao convindo entre ambas as 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 todos os seus dereitos no concernente a salario e calquera outro aspecto da remuneración.

Unicamente 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 o seu persoal fixo a poboación distinta, nos supostos establecidos no artigo 40.4 do ET ou disposición legal que o substitúa.

Artigo 13.- 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 o 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 deban de esixírselle ao 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 período de proba do contrato se houberse algunha relación laboral previa co traballador, sempre que se trate do mesmo posto de traballo.
- Usarase de forma prioritaria o Banco de Datos como medio de cobertura de futuros postos de traballo, coas seguintes premisas:
 - As persoas que o integren deberán ter, dende o ano 2000, polo menos 1080 días cotizados na empresa.
 - Deses 1080 días, polo menos 180 días débéronse cotizar nos últimos 24 meses dende a firma do presente acordo.
 - O criterio de contratación dentro do Banco de Datos será o de antigüidade.

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

Non obstante o anterior, a Empresa expresa a súa vontade de seguir contando cos traballadores que ata agora formaron parte deste Banco de Datos.

Artigo 14.- 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 produtiva da Empresa e a duración dos cales non sobrepase os 30 días. Aos citados traballadores aplicaráselles 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 de 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. Contrato por obra ou servizo: o persoal contratado con esta modalidade cobrará a indemnización legal que lle corresponda por ano de servizo ou parte proporcional.

6. Contrato de fixo-discontinuo: o chamamento suxeitarase á normativa legal vixente sobre a materia e aos seguintes criterios:

- A orde de chamamento será por antigüidade.
- O chamamento do persoal fixo-discontinuo producirase, con carácter preferente, por correo electrónico, para o que este persoal facilitará un enderezo de correo.
- O chamamento producirase coa maior antelación que permita a organización da produción.
- A relación laboral dos fixos-discontinuos non se extinguirá cando o traballador non poida incorporarse ao traballo na data para a que foi convocado, sempre e cando exista algunha causa que a Empresa poida considerar como xustificada, tales como falta de compatibilidade de horario laboral establecido cos horarios de estudos para a obtención dun título académico oficial relacionado co perfeccionamento profesional, enfermidades,...
- No caso de que o fixo-discontinuo non se poida incorporar por enfermidade, a Empresa, na medida das posibilidades, incorporará o traballador ao posto para o que foi chamado no momento en que estea de alta.

Artigo 15.- Dimisión do Traballador.

O traballador que desexe cesar voluntariamente na Empresa deberá poñelo en coñecemento desta, por escrito, cunha antelación mínima de 15 días. O incumprimento deste preaviso pola parte do traballador daralle dereito á Empresa a descontarlle, da liquidación que deba percibir, o importe de 1 día de salario por cada día de atraso 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, deberalle pagar ao traballador os días de falta de preaviso.

CAPÍTULO II

Xornada e Organización do Traballo. Vacacións.

Artigo 16.- Principios Xerais.

A natureza das actividades da Empresa Voz Audiovisual, S.A. fai necesario que a ordenación, distribución e aplicación dos horarios e das xornadas teña a variabilidade e mobilidade que esixe a atención delas. Por esta razón, a actividade laboral distribuirase, en función das necesidades do servizo, entre todos os 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 dos horarios efectuarase por departamentos. O cambio dunha unidade funcional a outra supoñerá a adscrición ao sistema horario e xornada que rexa nela.

A 'turnicidade' e a eventual rotación son intrínsecos á propia actividade da Empresa, así como a adscrición ás diferentes modalidades de horario e de 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 das 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 da outra haberá un mínimo de doce horas.

Artigo 17.- Xornada de Traballo.

A xornada anual será de 1800 horas de traballo efectivo. A semanal será a equivalente a 40 horas de traballo efectivo de promedio en cómputo anual distribuídas de luns a venres, sendo considerados os sábados e os 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 ao valor de 4 horas extraordinarias. Este suposto non se aplicará no caso de que dito traballo corresponda á quenda 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 estean realizando pernoctas, a convocatoria será no centro de traballo da Grela e os desprazamentos serán tempo efectivo de traballo.

Artigo 18.- Modalidades de Xornada.

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

1. Xornada Partida: Realizada en período diúrno ten unha interrupción de unha hora como mínimo e dúas como máximo. A interrupción deberá estar comprendida na súa totalidade entre as 13:30 e as 16:30 horas. A asignación á xornada partida incluírá a comunicación das horas de entrada e de saída, tanto para o primeiro bloque coma 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 todos os efectos como tempo efectivo de traballo. No caso de non poder gozala 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 19.- Modalidades de Horario.

Horario Fixo: É o establecido con carácter permanente.

Horario en Quendas ('turnos'):

1. Estableceranse 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, polo menos, 8 días de antelación, sendo os horarios asignados e selados pola Empresa.

3. Na planificación das quendas, aplicarase a súa distribución 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 mutuo acordo, co visto e prace do xefe inmediato superior.

5. Horario intensivo de fin de semana. É o establecido para atender as necesidades da 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. Aos efectos do cómputo das 40 horas terá a consideración de cada hora traballada en domingo como unha hora e media ordinaria. Os traballadores que teñan asignada 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 estarase ao disposto no artigo 21 para estes efectos.

Artigo 20.- 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:

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

(No que VHE é o valor da hora extra, SBA é o salario bruto anual.)

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

$$VHE_{festivo} = (SBD_{íafestivo} / 8) \times 1,50$$

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 ás Vacacións por cada 5 horas extraordinarias realizadas ata un máximo de 10 días.

A Empresa entregaralle o Comité de Empresa mensualmente, e de xeito automático, unha relación das horas extras realizadas e a información dos traballadores que opten por cobralas ou gozar do descanso compensatorio.

Artigo 21.- 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 22.- Festivos.

Todos os traballadores terán dereito a gozar por cada día festivo traballado de un 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 ás 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 sen prexuízo da retribución do día festivo.

Artigo 23.- Plus de Traballo Dominical.

Todos os 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 24.- Plus de Nocturnidade.

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

Artigo 25.- Plus de stedy-cam

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

Artigo 26.- 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. Se por razóns organizativas se tivese que traballar, compensaranse con descanso.

O gozo das vacacións será ao longo de todo o ano, pudiendo fraccionarse en dous períodos como máximo (cun período mínimo de 5 días laborables) garantindo, sempre que a produción o permita, que un dos períodos se gozará nos meses de xuño, xullo, agosto ou setembro. A Empresa informará previamente ao Comité de Empresa das razóns de produción que no seu caso puidesen existir para non garantir o gozo nestes meses.

Non se poderán compensar 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, corresponderánlles 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 a respecto disto establece 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 teña maior antigüedad na Empresa.

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

Se durante o gozo das vacacións se producise 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 ambas as dúas partes. No caso de establecido calendario de vacacións o traballador/a non puidese 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 27.- Permisos retribuídos.

O traballador, previo aviso e xustificación, poderase ausentar 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 veranse 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 daquel.
- c) Por enfermidade grave, ou que requira hospitalización dun familiar en segundo grao de consanguinidade ou afinidade: ata dous días naturais.
- d) Por falecemento de cónxuxe ou parella coa que conviva, pais, fillos, irmáns, avós, cuñados, xenros, noras e pais políticos: 4 días naturais.
- e) Para gozar dos dereitos educativos xerais e de 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 fose 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. Esténdese este permiso para acompañar a recibir asistencia a persoas a cargo do traballador (nenos, anciáns ou inválidos), que non poidan acudir polo seus propios medios. O límite máximo por este concepto establececese 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 diaria que poderán usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu gozo semanal ou mensual. Así mesmo, poderase optar por acumular o total de horas de permiso por lactación e gozalas de forma ininterrompida a continuación da baixa por maternidade. O permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- i) Os traballadores poderán solicitar un (1) día de licenza retribuída ao ano, con previo aviso e xustificación, que se concederá sempre que a criterio da Empresa exista motivo suficiente e que as necesidades do servizo o permitan.

Artigo 28.- Permisos Non Retribuídos

Os traballadores poderán solicitar permiso non retribuído unha soa vez ao ano, para atender circunstancias persoais. Estas licenzas 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.

O que por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

Artigo. 29.- 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 ao 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 30.- Estrutura 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 encontran establecidos no presente Convenio Colectivo.

Dende o 01/09/2012 a táboa salarial vixente, antes da entrada en vigor do presente convenio para os Grupos do I ao IV, incrementarase nun 2%.

Non obstante o anterior, establécese para o ano 2012 unha gratificación especial de pago único, pagable dunha soa vez para o persoal en alta a partir do 1 de setembro de 2012, equivalente ao 2% do Salario Base de grupo para todos os traballadores dos Grupos I ao IV que traballasen no período do 1 de xaneiro de 2012 ata o 1 de setembro de 2012 segundo o tempo proporcional traballado nese período.

Para o ano 2013, as táboas salariais vixentes a 31/12/2012 para os grupos do I ao IV, incrementaranse nun 1%. O incremento terá efecto dende o 01/01/2013.

Se o resultado despois de impostos de Voz Audiovisual S.A.U do exercicio 2012 (calculado cos mesmos parámetros que no ano anterior) supera ao do exercicio 2011, as táboas salariais vixentes a 31/12/2012 veranse incrementadas cun 1% adicional no momento en que a Empresa teña formuladas e aprobadas as contas. Ademais, de producirse este incremento nas táboas, os traballadores dos Grupos do I ao IV percibirán unha compensación nun pago único do 1% do Salario Base de grupo que percibirán no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2013 e ata última nómina percibida antes de materializarse o incremento do 1% adicional, segundo o tempo proporcional traballado nese período.

Táboas	2012	2013
Grupo I	11.257,05	11.369,62
Grupo II	14.290,01	14.432,91
Grupo III	17.094,10	17.265,04
Grupo IV	19.435,87	19.630,23
Grupo V	24.845,76	24.845,76

Os incrementos salariais pactados no presente acordo, aplicaranse ao salario base e non serán absorbidos nin compensados polos complementos salariais que cada traballador poida ter.

Estos incrementos salariais non serán aplicados ás contratacións inferiores a 5 días, que manterán os valores marcados no artigo 13.

Artigo 31.- 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 32.- Axudas de Custo e Quilometraxe.

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

ALMORZO	4 €
XANTAR / CEA	15 €
ALOXAMENTO	50 €

Estes gastos seranlle pagados ao traballador previa xustificación deles.

A empresa pagará gastos por quilometraxe a razón de 0,2236€ por Km.

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 dela.

Artigo 35.- Póliza de Seguros.

A Empresa deberá ter subscriba unha póliza colectiva de seguro de accidentes, en orde a garantir un capital para caso de morte ou invalidez absoluta, permanente, total ou grande invalidez (segundo a clasificación da Seguridade Social recollida no Real Decreto Legislativo 1/1994 do 20 de xuño ou disposición legal que o substitúa) a cada un dos compoñentes do colectivo asegurado, sempre que pertencen ao cadro de 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 grande invalidez derivada do accidente.



TÍTULO TERCEIRO

OUTRAS DISPOSICIÓNS

www.cigservizos.org

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 ás novas técnicas de traballo que redunden nun mellor aproveitamento del, 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 obrigatoria para os traballadores afectados. Neste caso o tempo que dure o curso será computado como tempo efectivo de traballo. No caso de que por asistir a un curso destas características se sobrepase a xornada máxima pactada neste convenio, o tempo excedido compensarase coma horas ordinarias.

2. A formación poderase impartir 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, considerase obrigatoria cando sexa necesaria para o desempeño normal do posto de traballo e se xustifique a imposibilidade de realizala dentro da xornada laboral.

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 Automóviles.

A Empresa estará obrigada a que o condutor 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 subscribas pola Empresa, nas que estará garantida en todo caso a defensa xurídica.

Artigo 39.- Equipamento Mínimo en Rodaxe e Gravación en Exteriores.

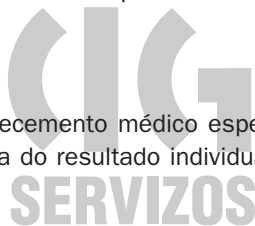
A Empresa poñerá a disposición de todo o persoal que participe en gravación e rodaxes de exteriores o vestiario mínimo de seguridade e hixiene, así coma as instalacións portables de saneamento apropiadas.

Artigo 40.- Local para Comedor.

A Empresa dispoñerá 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.



www.cigservizos.org

CAPÍTULO III

Réxime Disciplinario

Artigo 42.- Normas Xerais.

Levarase a cabo de acordo co establecido no II Convenio colectivo da industria da produción audiovisual (Técnicos) ou calquera outro que o substitúa.

ANEXO I	I	II	III	IV	V
DIRECCIÓN	Aux. dirección	2º Apte. Dirección	Lingüista	1º Apte. Dirección	Directores
			Rexedor		
			Script		
			Guionista		
ARTE	Aux. atrezzo	Attrezzista	Decorador	Director artístico	
	Aux. maquillaxe	Apte. Vestuario	Maquillador /a		
	Aux. perruquería	Apte. Maquillaxe	Perruqueiro /a		
	Aux. vestuario	Apte. Perruquería	Vestiarista		
		Carpintor			
REALIZACIÓN	Aux. realización	Operador de Vídeo	Apte. realización	Realizador	
	Aux. de cámara	Gruísta	Control de Cámaras	Xefe iluminación	
	Aux. eléctrico	Eléctrico	Operador de Cámara 1ª	Xefe de son	
	Aux. de son	Operador de son	Op. cámara /editor		
		Op. edic. e posproducción	Técnico ed /posprod.		
		Op. Grafismo	Iluminador		
			Técnico grafismo		
			Técnico de son		
TÉCNICA	Aux. técnico	Apte. Técnico	Técnico mantemento	Xefe técnico	Dir. técnico
PRODUCCIÓN	Aux. produción	Apte. Producción	Produtor	Xefe produción	Dir. produción
		Secretaría produción			
REDACCIÓN		Apte. Redacción	Redactor	Xefe redacción	
XERAL	Aux. administrativo	Administrativo	Oficial administrativo		Dir. Desenvolvemento
	Limpador	Axudantes			