

Convenio colectivo da empresa Utega, S.A. Localia TV Vigo (Anos 2005-2006)¹

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio regula as condicións de traballo, entre a empresa e os/as traballadores/as de Localia TV Vigo.

Os/as traballadores/as que presten os seus servizos para Localia TV. Vigo, serán clasificados en atención ás súas aptitudes profesionais, titulacións e ao conxunto dos seus coñecementos, experiencia, responsabilidade e autonomía.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación só en Localia TV Vigo e nos supostos de desprazamento temporal, sen prexuízo de que nun futuro se poidan adscribir a el os traballadores pertencentes a UTEGASA.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo afecta e afectará a todo o persoal que presta e preste os seus servizos a Localia TV Vigo mediante contrato de relación laboral.

Quedan expresamente fóra do ámbito de aplicación:

Os conselleiros, asesores legais ou administrativos, (art. 1c ET) e os membros da dirección da empresa.

Os profesionais que se vinculen á empresa mediante contrato mercantil.

O persoal artístico en xeral, así como os comerciais, colaboradores e bolseiros en prácticas.

Artigo 4º.-Ámbito temporal e denuncia.

O actual convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2005 e permanecerá vixente ata o 31 de decembro de 2006. O seu texto terá validez desde

a data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia. Para facer efectiva a legalidade deste convenio, seguiranse os pasos establecidos no artigo 90 do Estatuto dos traballadores.

Se ao remate da vixencia deste convenio, ou ao de calquera das súas prórrogas, mediase algunha denuncia por incumprimento ou non se chegase a un acordo expreso e escrito para a súa prolongación, este convenio manterá a súa vixencia ata a consecución dun novo acordo.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

Sendo as condicións pactadas en todo orgánico e indivisible, este convenio sería nulo e non produciría efecto ningún no suposto de que a autoridade ou xurisdición competente, no exercicio das facultades que lle son propias, obxectase ou invalidase algún dos seus pactos ou non aprobase a totalidade do seu contido. En caso de producirse esta situación, as partes se comprometen a renegociar de modo inmediato a parte anulada co fin de emendar a causa da anulación.

Artigo 6º.-Compensación/absorción.

A empresa respectará as condicións económicas máis beneficiosas que se pactasen individual ou colectivamente ou fosen unilateralmente concibidas polo empresario. Todo iso sen prexuízo da absorción e/ou compensación regulada no Estatuto dos traballadores.

Artigo 7º.-Período de proba.

¹ Publicado no DOG núm. 122, do 27 de xuño de 2005.

O período de proba do persoal que ingrese na empresa concertarase sempre por escrito e terá unha duración máxima de 6 meses para os grupos profesionais I e II; de tres meses para o grupo III; e dous para os grupos IV e V.

Durante o período de proba o/a traballador/a terá os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional e ocupación que desempeñe.

Transcorrido o prazo de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, considerándose como data de inicio do desempeño de funcións aquela na que comezou o período de proba. A incapacidade temporal e maternidade que afecte á traballadora en período de proba interromperá o cómputo do mesmo cando así se acorde entre as partes.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o/a traballador/a desempeñase previamente as mesmas funcións con anterioridade na empresa baixo calquera modalidade de contratación.

Artigo 8º.-Contratación.

A duración máxima do contrato por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de traballo, previsto no artigo 15.1º b) do ET, será de 12 meses dentro dun período de ano e medio.

No caso de que os ditos contratos se concerten por un período de tempo inferior ao máximo antes indicado, poderán ser prorrogados, por unha única

vez, sen que a duración total do contrato poida exceder do límite máximo establecido no apartado anterior.

Os contratos realizados con ETT, non poderán superara o 20% do cadro nin ter unha duración superior aos 12 meses.

Toda relación laboral que se orixine no ámbito neste convenio deberá expresarse por escrito a través do correspondente contrato de traballo que deberá ser suscrito pola empresa e o/a traballador/a con anterioridade ao inicio da prestación de servizos. No mesmo acto da firma, un exemplar do contrato quedará á disposición do traballador e posteriormente entregaráselle un segundo exemplar, xa visado polo organismo competente correspondente.

Os contratos de traballo conterán, como mínimo, as seguintes mencións, tal e como o propio Estatuto dos traballadores reconece:

a) Modalidade de contrato.

b) Razón completa da empresa, incluíndo o seu nome, domicilio social e código de identificación fiscal. Se a empresa ten forma de persoa xurídica ou actúa por medio de representante, deberán constar os datos completos de identificación do mandatario que subscribe o contrato e do instrumento público que o habilita, con expresa mención do notario, data de protocolización, número de orde e, se é o caso, inscrición no Rexistro Mercantil.

c) Identificación completa do/da traballador/a, incluíndo o seu nome, domicilio e número de identificación fiscal.

d) Se é o caso, o título, provisional ou definitivo, da produción, programa, función ou servizos para os que se contrata o/a traballador/a.

e) Categoría profesional do/ da traballador/a.

f) Prazo estimado de duración do contrato, que poderá ser:

De duración indefinida ou por un período determinado (meses, semanas, días) en función da duración prevista do traballo para o que se contrata o/a traballador/a.

g) Duración da xornada de traballo que será indicada no número de horas semanais de traballo efectivo e nos días da semana nos que desempeñará o seu servizo.

h) Remuneración pactada, a cal poderá expresarse nun só tanto alzado ou en salario anual, mensual ou por xornada.

i) Identificación do centro ou centros de traballo ou actividades nos que o/a traballador/a prestará servizos.

Artigo 9º.-Modificación condicións de traballo.

Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional non terá outras limitacións que as exixidas por titulación e carreira profesional precisas para exercer a prestación laboral solicitada,

así como a área funcional na que se encuentre encadrado. Unha vez comunicada pola dirección da empresa ao/á traballador/a e a súa representación legal, con ao menos 72 horas de antelación, o traballador estará obrigado a prestar o dito servizo sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais que lle correspondan.

Mobilidade xeográfica.

Por razóns organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, Localia TV Vigo poderá desprazar con pernoita ao seu persoal a poboacións distintas do da súa residencia habitual, por un período non superior a 5 días, previa notificación por escrito ao/á traballador/a e ao seu representación legal con ao menos unha antelación mínima de 5 días naturais á data da súa efectividade, aboando ademais dos salarios acordados por contrato, os gastos de viaxe propios, nos termos que veñan as partes, así como calquera outro tipo de compensación adicional pactada entre as partes.

En todo caso se respectarán as cláusulas recollidas nos artigos 39, 40 e 41 do E.T.

Artigo 10º.-Clasificación profesional/grupos e categorías.

Clasificación profesional.

Os traballadores que presten os seus servizos para Localia TV Vigo serán clasificados en atención á ocupación en relación coas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

A clasificación realizarase en grupos profesionais, divididos segundo as tarefas, responsabilidades e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores.

Así mesmo poderán establecerse, dentro dos novos grupos profesionais, divisións en áreas funcionais.

Por acordo entre o/a traballador/a e o empresario especificará o contido da prestación laboral obxecto do contrato, así como a súa pertenza a un dos grupos profesionais previstos neste convenio.

Criterios de clasificación.

A clasificación dos traballadores incluídos nos ámbitos de aplicación deste convenio no marco da estrutura profesional pactada e en consecuencia a asignación das respectivas categorías profesionais será o resultado de aplicar os seguintes criterios: coñecementos, titulación e experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e funcións contratadas.

Á hora de valorar os factores mencionados terase en conta:

Coñecimentos e experiencia: polo tanto, ademais da formación básica requirida e a titulación para o desempeño das funcións contratadas, se terá en conta a experiencia adquirida en responsabilidades similares.

Autonomía: o grao de independencia no desempeño das tarefas que se desenvolvan e as funcións polas que se foi contratado.

Responsabilidade: valorarase a responsabilidade directa do/a traballador/a no resultado final do a función realizada, (cámara, realizador, técnico continuidade, editor, presentador).

Mando: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de supervisión de funcións e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

Grupo profesional I:

Criterios xerais: o persoal pertencente a este grupo planifica, organiza, dirixe e coordina as diversas actividades propias para o funcionamento da empresa. Realiza funcións que comprenden a elaboración da política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control das actividades; o establecemento e mantemento de estruturas productivas e de apoio e o desenvolvemento da política industrial, financeira e comercial.

Toma decisións ou participa na súa elaboración. Desempeña postos de dirección e execución nos diferentes departamentos, divisións, grupos, etc., nos que se estrutura a empresa e que responden sempre á particular orientación de cada unha.

Formación: titulación de grao superior ou experiencia profesional equivalente e acreditada.

Cargos: xefe técnico, director/a marketing, xefe de produción, xefe de realización, redactor/a xefe.

Grupo profesional II:

Criterios xerais: tarefas técnicas varias que poidan ou non implicar responsabilidade de mando e cuxa realización requira un certo grao de autonomía e coñecementos intelectuais. Ademais das funcións que supoñan a coordinación ou supervisión de actividades realizadas por colaboradores dun mesmo departamento.

Formación: titulación de grao medio ou superior e experiencia profesional acreditada. Titulación de formación profesional grao superior e experiencia profesional.

Cargos: realizador/a, produtor/a, redactor/a, presentador/a, expertos/as creativos/as, operadores de cámara expertos/as.

Grupo profesional III:

Criterios xerais: tarefas e traballos consistentes na execución de operacións que requiran adecuados coñecementos profesionais, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuxa responsabilidade está limitada por supervisión, podendo ser axudados por outros compañeiros.

Formación: titulación de formación profesional de grao superior, complementada con unha formación específica nas funcións a desempeñar. Titulación universitaria.

Cargos: operadores de cámara, redactores/as, montador, técnico continuidade, técnico de mantemento, técnico de son, infógrafo, documentalista, locutor/a, presentador/a.

Grupo profesional IV:

Criterios xerais: aqueles/as traballadores/as cuxos cometidos son de apoio ás tarefas fundamentais da produción televisiva, tales como as funcións de administración.

Formación: BUP, COU, ESO; formación profesional ou formación universitaria específicas pendentes de finalizar, persoal técnico e redactores acabados de contratar na empresa.

Cargos: administrativos, axte. redacción, axte. produción, axte. realización, maquilladores/as, perruqueiros/as estilistas.

Grupo profesional V:

Criterios xerais: tarefas que se executen segundo instrucións concretas con alto grao de dependencia que requiran esforzo físico ou atención. Así mesmo, formarán parte deste grupo as tarefas que necesiten de supervisión, coñecementos profesionais de carácter elemental e dun período breve de adaptación.

Formación: titulación formación profesional grao medio, educación secundaria ou simples coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Cargos: auxiliar técnico, auxiliar de cámara, auxiliar administrativo, mensaxeiros, persoal de limpeza, recepcionistas e outros oficios non incluídos nos demais grupos.

Artigo 11º.-Traballos de categoría superior.

A empresa poderá destinar os traballadores a desempeñar funcións de categoría superior, reincorporándoos ao seu antigo posto de traballo en canto cese a causa que motivou o cambio. O/a traballador/a destinado/a un posto de categoría superior terá dereito a percibir as retribucións do dito posto desde o primeiro día de desempeño efectivo ata que cese no mesmo. A petición do/a interesado/a, a empresa estenderá un certificado do desempeño do posto, facendo mención do tempo e das funcións.

Artigo 12º.-Traballos de categoría inferior.

Por necesidades xustificadas da empresa e logo de notificación á representación legal dos traballadores, poderase destinar os/as traballadores/as a funcións de categoría inferior á que foron contratados/as. No entanto, esta situación non poderá prolongarse no tempo máis dun mes nun período dun ano. Ademais, o/a traballador/a conservará as retribucións da súa categoría habitual.

Artigo 13º.-Salario mínimo, revisión salarial e suplementos.

Independentemente do recollido na sección 4ª do ET relativa aos salarios e garantías salariais; no vixente convenio colectivo ambas partes acordan o

seguinte en canto ás retribucións dos seus traballadores/as se refire:

O salario base garantido para cada categoría durante o 2005 será o marcado na seguinte táboa:

Grupo Euros brutos anuais

Grupo I 15.908

Grupo II 11.508

Grupo III 10.608

Grupo IV 8.633

Grupo V 8.208

Para o ano 2006 a subida salarial será dun punto sobre o aumento do IPC real de 2005 aplicada ás táboas revisadas de 2005.

O pago do salario farase mensualmente e preferiblemente antes do vencemento de cada mes.

Suplementos.

Pagas extraordinarias.

O salario base garantido que se contempla nos parágrafos precedentes se dividirá en 14 pagas, 12 das cales se aboarán nos meses naturais do ano, e as 2 restantes se percibirán os días 20 de xullo e 20 decembro.

As pagas extraordinarias mencionadas aboaranse en contía proporcional ao tempo traballado, rateándose as de xullo e decembro de forma semestral.

Complemento de dispoñibilidade horaria.

Co obxecto de prestar un mellor servizo e en razón da operatividade da televisión, establécese unha bolsa de horas dispoñibles.

Dentro da xornada máxima anual regulada por este convenio e recollida no art. 14, establécese unha bolsa de 80 horas por ano, non podendo exceder de 20 horas mensuais. Para tal efecto, todos os/as traballadores/as percibirán en concepto de complemento de dispoñibilidade a cantidade de 91 euros brutos mensuais, doce meses ao ano, durante os anos 2005 e 2006.

Gastos de desprazamento e aloxamento.

O acto de servizo, os gastos por desprazamento, así como os gastos de comida e aloxamento, se este fose necesario, correrán por conta da empresa.

No suposto de que por causa de prestación de servizos o empregado deba manterse no seu posto de traballo no horario de comida ou cea o importe da mesma correrá a cargo da empresa.

Anticipos.

Todo o persoal que preste servizos para a empresa mediante contrato laboral terá dereito a recibir anticipos por conta do traballo xa realizado, sen que poida exceder o 90% do salario devengado e non cobrado.

O dito dereito farase efectivo no momento de efectuar a solicitude.

Artigo 14º.-Xornada e horario de traballo.

Xornada.

O cómputo máximo de horas semanais de traballo efectivo será de 40.

Horas extraordinarias.

A contía de cada hora extraordinaria será equivalente ao prezo da hora ordinaria que corresponda á categoría do/a traballador/a. O seu aboamento, se así se acorda entre as partes, poderá ser compensado cun período de descanso. Nese caso cada hora extraordinaria corresponderase a unha hora de descanso compensado.

A prestación de horas extraordinarias será voluntaria.

Horario.

O horario diario de traballo adaptarase ás necesidades informativas. A empresa pactará coa representación dos traballadores o calendario laboral correspondente.

Descansos.

Para os traballadores suxeitos a este convenio, o descanso semanal mínimo será de dous días ininterrompidos. Este descanso semanal, no suposto de non poder ser gozado por motivos do servizo, poderá ser acumulado e gozado cun ratio de 1,5 días por día non gozado.

Os días de descanso semanal continuado gozaranse preferentemente en sábado e domingo. Salvo nos casos nos que, por necesidades do servizo, se contratasen traballadores/as especialmente para cubrir os mesmos. Para eses/as empregados/as entenderase por días laborables aqueles que sexan de traballo efectivo.

A empresa pactará coa representación dos traballadores a distribución da xornada máis adaptada ás súas necesidades.

Festivos.

No caso de que por necesidades de servizo haxa que traballar algún dos festivos oficiais de ámbito local, autonómico ou nacional, as horas investidas compensaranse ben con descanso ben economicamente ao ratio de 1,5. As parte establecerán se compensar con descanso ou economicamente. Este artigo non se aplicará aos que fosen especificamente contratados para prestar servizos nos ditos días.

Artigo 15º.-Vacacións.

As vacacións anuais, retribuídas e non substituíbles por compensación económica, serán de trinta días naturais entendéndose como tales os días de traballo na empresa que correspondan segundo o calendario/xornada aplicable a cada traballador/a.

O período de desfrute fixarase de común acordo entre empresa e traballador ou os seus representantes. A exclusión de calquera época como período vacacional, por necesidades da programación, deberá ser pactada coa representación dos traballadores cunha antelación mínima de dous meses.

Á hora de establecer os períodos de vacacións intentarase satisfacer as preferencias de todos os traballadores pero só se utilizarán como criterios de prelación na dita elección, as necesidades de organización do traballo nas distintas áreas. No caso en que varias persoas pretendan as mesmas quendas ou datas, e non poida darse satisfacción a todos, alternarase anualmente a prioridade para elixir.

Para o seu desfrute, os traballadores, cando alcancen tal acordo coa dirección, poderán fraccionar as vacacións; sempre que o número de períodos non sexa superior a tres.

No caso de suspensión do contrato de traballo por maternidade da muller traballadora, cando coincida co período vacacional, poderán gozarse as ditas vacacións á conclusión do período de suspensión por maternidade, dentro do ano natural.

Artigo 16º.-Incapacidade temporal.

A empresa aboará durante o período de maternidade, incapacidade temporal por accidente de traballo ou enfermidade común un complemento á prestación correspondente á Seguridade Social e entidade xestora que supoña o 100% da media da base de cotización dos tres meses anteriores á data da baixa. A esta cantidade sumaráselle os complementos de carácter fixo que perciban os traballadores.

Enténdese que este complemento se aplicaría no caso de terse xustificado debidamente a situación de incapacidade temporal co correspondente parte de baixa médica.

Artigo 17º.-Permisos retribuídos.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

15 días naturais en caso de matrimonio civil/eclesiástico ou parella de feito que acredite a súa condición de tal mediante documento oficial.

2 días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave, accidente, hospitalización ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o/a traballador/a necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días. O permiso poderase gozar a partir do día natural seguinte.

1 día por traslado de domicilio habitual.

Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, incluídas as distintas citas coas urnas. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que este dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo de máis dun 20% das horas laborais no período de tres meses, a empresa poderá pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador durante a súa ausencia, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario ao que tivese dereito na empresa.

Polo tempo indispensable, posteriormente xustificado, para acudir ao médico por motivos de saúde ou indisposición.

Para realizar funcións sindicais de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse ao traballo con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto logo de aviso á empresa e xustificación da súa realización dentro da xornada de traballo.

1 día de libre disposición por asuntos propios durante os anos 2005 e 2006. O desfrute destes días deberán ser solicitados por escrito coa debida antelación ao xefe inmediato que condicionará a súa concesión ás necesidades do departamento e non será acumulable ás vacacións.

Os/as traballadores/as por lactación dun menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións, pola súa vontade poderán substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora, ao inicio e ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente polo pai ou a nai no caso de que ambos traballen.

As horas establecidas como permiso para a lactación porán acumularse mediante o desfrute dun mes de permiso retribuído, ou a proporción que corresponda en función do período de alta da nai con posterioridade ao parto, ata que o fillo cumpra nove meses.

Para efectos do disposto no apartado anterior, inclúese dentro do concepto de fillo, tanto ao biolóxico como ao adoptivo.

Os/as traballadores/as terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración, para acompañar os seus fillos menores de 14 anos ao pediatra previo aviso e xustificación á empresa.

Os/as traballadores/as que acrediten a garda legal dun familiar que padecera diminución física, psíquica ou sensorial terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, logo da acreditación da necesidade de atención ao mesmo.

En todo caso o traballador deberá avisar previamente das súas ausencias coa debida antelación.

Artigo 18º.-Saúde laboral.

Acordo interprofesional sobre prevención de riscos laborais.

As partes asinantes deste convenio subscriben íntegra e expresamente o Acordo interprofesional sobre prevención de riscos laborais, asinado polas

organizacións empresariais e sindicais máis representativas de Galicia.

A empresa non poderá refusar a realización das visitas dos equipos técnicos, sempre que estas se axusten ao procedemento e cumplan os requisitos establecidos no Acordo interprofesional sobre prevención de riscos laborais.

Saúde laboral.

As partes asinantes deste convenio, comprométese ao desenvolvemento da protección da saúde e a seguridade no traballo, ao amparo da Lei de prevención de riscos laborais. O dereito dos/as traballadores/as a un medio de traballo seguro e saudable tense que articular a través da integración da seguridade e saúde laboral en todos os estamentos da empresa.

Con tal motivo a empresa elaborará un Plan integral de seguridade e saúde no traballo cuadri anual e documentado. Será realizado polo Servizo de Prevención de Riscos da empresa e terá polo menos os seguintes contidos:

Unha avaliación de riscos inicial ou revisada.

A especificación das seguintes actividades en tempo e prioridade: información sobre os riscos profesionais; a formación dos/as traballadores/as, dos delegados/as de prevención; medidas contra incendios, evacuación e primeiros auxilios. Débese determinar a periodicidade en todos os casos e os axentes formadores; a vixilancia da saúde protocolizada para cada posto de traballo.

As medidas correctoras dos riscos detectados, e os medios de protección tanto colectivos como individuais.

Sen prexuízo das auditorías regulamentarias a que poida estar sometido o sistema de riscos da empresa e dentro das funcións e competencias do delegado de Seguridade e Saúde, establecerase unha fórmula de traballo para avaliar o grao de cumprimento do Plan integral de seguridade e saúde. Para tal efecto, as memorias do Servizo de Prevención de Riscos serán un elemento fundamental para seu comprobación.

Cando se produzan variacións nas condicións de traballo, xa sexa pola introdución de novas tecnoloxías, instalacións, novos produtos realizarase a consulta previa á representación dos/as traballadores/as. En calquera caso o procedemento que se estableza, terá en conta a seguridade no traballo, a hixiene industrial e a ergonómia.

Artigo 19º.-Convenios con estudantes bolseiros.

Localía TV Vigo comprométese a informar documentalmente o comité de empresa ou delegado/a de persoal dos convenios de colaboración que teña subscritos ou se firmen coas diferentes facultades, escolas técnicas ou centros de formación, co obxectivo de que os estudantes das mesmas realicen as probas teórico-prácticas que se acorden.

Réxime disciplinario.

Artigo 20º.-Principios de ordenación.

Estas normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización das empresas, así como para a garantía e defensa dos dereitos lexítimos de traballadores e empresarios.

Os incumprimentos laborais dos traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo co disposto neste capítulo e na lexislación vixente.

Toda falta cometida polos/las traballadores/as, mandos intermedios ou membros da dirección da empresa clasificarase en leve, grave ou moi grave.

A falta, sexa cal fose a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao/a traballador/a; .

Notificaráselle á representación dos traballadores as faltas graves e moi graves impostas pola empresa, ou se é o caso, obviamente, os/as traballadores comunicarán aos seus delegados/as as faltas graves ou moi graves cometidas contra eles.

Para a prescrición de faltas establécense os seguintes prazos:

As faltas leves prescriben aos 10 días.

As faltas graves prescriben aos 20 días.

As faltas moi graves prescriben aos 60 días.

Todos estes prazos contados a partir do momento en que se teña coñecemento de que se cometeu algunha falta; sempre e cando non transcorresen máis de 6 meses desde a súa comisión.

Artigo 21º.-Graduación das faltas.

Considéranse como faltas leves:

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

-A non asistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

-A non comunicación coa antelación necesaria da non asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredítase a imposibilidade da notificación.

-O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo; e sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou das cosas (equipos técnicos), en cuxo caso poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

-A desatención e a falta de corrección no trato cos compañeiros, invitados, entrevistados, clientes, xefes ou subordinados cando non prexudiquen á imaxe da empresa.

-Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou fose responsable e que produzan deterioración leves do mesmo.

-O uso indebido de programas informáticos da empresa que produza prexuízo para a empresa.

-A embriaguez non habitual no traballo.

-En xeral calquera outra negligencia ou incumprimento dos deberes laborais, cando non se derive da mesma prexuízo para os intereses da empresa, clientes, invitados, entrevistados, xefes, compañeiros ou subordinados.

Consideraranse como faltas graves:

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

-A non asistencia inxustificada ao traballo de 2 días consecutivos ou 4 alternos durante o período dun mes.

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

-A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

-A desobediencia ás 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 derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral a bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxo caso serán consideradas como faltas moi graves.

-A falta de comunicación á empresa dos desperfectos ou anomalías observados nos útiles, ferramentas, equipos, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso se derivase un prexuízo grave á empresa.

-A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de materiais, equipos ou vehículos da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.

-A embriaguez habitual no traballo.

-A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ao proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia das empresas.

-A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non se derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

-A diminución do rendemento normal no traballo de maneira repetida.

-As ofensas de palabras proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

-A reincidencia na comisión de faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

Consideraranse como faltas moi graves:

-A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en 10 ocasións durante seis meses ou en 20 durante un ano debidamente advertida.

-A non asistencia ao traballo durante 3 días consecutivos ou 5 alternos nun período dun mes.

-A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

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

-O quebrantamento ou violación de segredos e confidencialidade de obrigada reserva que produza grave prexuízo á empresa.

-A embriaguez habitual ou toxicomanía no posto de traballo.

-A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

-A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo contratado.

-A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.

O abuso de autoridade, coaccións ou ameazas exercidas por quen desempeña funcións de mando.

-A intimidación de calquera tipo nas dependencias da empresa. Así como as frecuentes pelexas, berros ameazantes ou actitude de pelexa cos compañeiros ou subordinados.

-O acoso sexual, de obra, palabra ou insinuación.

-A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

-A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o/a traballador/a fose sancionado por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

A persoa que sufra acoso moral ou sexual porao en coñecemento da dirección da empresa ou, se é o caso, dos representantes dos/as traballadores/as. Unha vez que se teña constancia dos feitos, independentemente do grao de insistencia e a continuidade no tempo do acoso, iniciarase a oportuna investigación coa axuda do Comité de Seguridade e Saúde ou delegado/a de prevención da empresa.

A empresa asume a responsabilidade na solución do problema e deberá protexer a continuidade no posto de traballo da persoa que foi obxecto de acoso. Así como tamén se asegurará da sanción e expulsión dos finalmente declarados culpables de acoso.

Artigo 22º.-Prevención do acoso no traballo.

As partes manifestan a súa plena determinación á adopción de cantas medidas tendan á prevención de condutas de acoso moral, violación do dereito á intimidade e á dignidade persoal, incluídas as ofensas verbais e físicas sexan ou non de natureza sexual.

Enténdese por acoso sexual, a situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado, de índole sexual, co propósito de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Enténdese por acoso moral, o factor de risco psicosocial que se manifesta por unha conduta abusiva, coaccionando, ameazando ou insultando (de xesto, palabra, correo, comportamento ou actitude); que atenta, pola súa repetición ou sistematización, contra a dignidade persoal e/ou profesional ou integridade psíquica ou física dunha persoa e contra o desempeño do seu traballo. Todas as agresións físicas ou verbais que ameacen con pór en perigo o emprego do/a acosado/a ou degraden o ambiente de traballo.

A persoa que sufra acoso moral ou sexual porao en coñecemento da dirección da empresa ou, se é o caso, dos representantes dos/as traballadores/as. Unha vez que se teña constancia dos feitos, independentemente do grao de insistencia e a continuidade no tempo do acoso, iniciarase a oportuna investigación coa axuda do Comité de Seguridade e Saúde ou delegado/a de prevención da empresa e os servizos de axuda específicos dos sindicatos.

A empresa asume a responsabilidade na solución do problema e deberá protexer a continuidade no posto de traballo da persoa que foi obxecto do acoso. Así como tamén se asegurará da sanción e expulsión dos finalmente declarados culpables do acoso.

Artigo 23º.-Sancións.

As sancións máximas que poderán imporse pola comisión das faltas enumeradas nos artigos anteriores son as seguintes:

Por falta leve: amoestación escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.

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

Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de 16 días a un mes ou incluso despedimento disciplinario.

Artigo 24º.-Dereitos sindicais.

Os comités de empresa ou delegados/as de persoal terán atribuídas as funcións e gozarán das garantías sindicais que establece o vixente Estatuto dos tra

balladores. Así como o regulado pola Lei orgánica de liberdade sindical e as modificacións incluídas na LO 14/1994, do 9 de maio.

Establécese a posibilidade de pactar, entre a empresa e os representantes sindicais a acumulación de horas sindicais.

Os delegados terán a posibilidade de acumulación trimestral de horas sindicais, logo de comunicación á empresa.

Artigo 25º.-Contratación de póliza de accidentes.

Dada a natureza do traballo a realizar, absorbido polas presións e tensión horaria, tanto no interior como no exterior da empresa, debidas xeralmente a factores alleos ao/a traballador/a:

A empresa manterá en vigor e aboará os gastos da correspondente póliza para asegurar os riscos de invalidez absoluta ou morte de cada un dos seus traballadores/as no suposto de accidente as 24 horas do día. A contía será de 25.000 euros para cada unha das ditas continxencias.

Artigo 26º.-Excedencias.

Excedencia forzosa: dará dereito á conservación do posto de traballo. Concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

Excedencia voluntaria: o traballador, con polo menos un ano de antigüidade na empresa, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a 2 anos e non superior a 5. Este dereito só poderá ser exercido novamente polo mesmo traballador, sempre e cando transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido no apartado a) deste artigo, será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 27º.-Comisión mixta de vixilancia e interpretación.

Para a interpretación e seguimento do convenio colectivo, constituirase unha comisión mixta de vixilancia e interpretación a partir da entrada en vigor do mesmo.

Esta comisión estará formada por catro membros: dous en representación dos traballadores e outros dous en representación da empresa. Ambas as partes poderán asistir con asesores que terán voz pero non voto.

A comisión terá as seguintes funcións:

- a) Interpretación das cláusulas do convenio sobre as que xurdan discrepancias.
- b) Vixilancia e seguimento do pactado no convenio.
- c) Facultade de conciliación previa nos conflitos colectivos.

A comisión reunirse tantas veces como sexa preciso a solicitude por escrito de calquera das partes. Incluíndo unha orde do día sobre os temas a tratar, para que nun prazo non superior a 15 días naturais se faga efectiva a reunión. Os acordos tomaranse por maioría simple. Sendo

necesario para a súa validez a presenza de ambas as partes e a metade máis un dos seus membros. Das reunións e acordos levantarase acta, que unha vez asinada pasará a formar parte do convenio como anexos sucesivos.

Artigo 28º.-Formación.

A formación pretende o desenvolvemento do potencial dos empregados, a fin de adecuar os seus coñecementos ás exixencias do sector ao que pertence a empresa e ás funcións que desempeñan dentro dela.

Co fin de promover o desenvolvemento persoal e profesional dos/as traballadores/as e a eficacia económica e competitividade da empresa ambas partes comprométense a:

- a) Fomentar a formación dos traballadores/as no seu ámbito, de acordo co previsto no IV ANFP, a través da elaboración dun plan de necesidades formativas do sector renovable periodicamente. Así como un sistema de seguimento e avaliación da formación desenvolvida cada ano.
- b) Fomentar a realización de estudos, análises e diagnósticos das necesidades de formación continua de empresarios e traballadores do sector.
- c) Establecer criterios de igualdade para o acceso á formación do cadro de persoal e a autorización por parte da empresa.
- d) Os cursos que como resultado da política de formación da empresa se decidisen realizar, faranse dentro da xornada habitual de traballo. E non suporán ningún custo para o/a traballador/a.

Artigo 29º.-Dereitos e deberes.

1. Dereitos de información entre sindicato e traballador:

As organizacións sindicais poderán establecer comunicación cos/as traballadores/as a través do correo electrónico establecido pola empresa que cando estes/as o autoricen expresamente.

2. Dirección e control dos instrumentos de traballo por parte da empresa:

O control e vixilancia dos traballadores non debería realizarse sen a existencia dunha comunicación previa coa representación dos traballadores.

Cumpriría adaptar ao artigo 18º de ET sobre a inviolabilidade da persoa do traballador, de tal forma que para realizar calquera auditoría dos medios de comunicación electrónicos utilizados polo cadro de persoal, sería necesario que existisen indicios claros do seu uso ilícito ou abusivo por parte deste; ademais tería que efectuarse en horario laboral e en presenza dalgún representante dos traballadores ou do sindicato se o traballador así o require e sempre co debido respecto á dignidade e intimidade do empregado.

3. Obrigacións do persoal laboral:

Todo o persoal está obrigado a cumprir fielmente os deberes básicos recollidos no artigo 5 do Estatuto dos traballadores e especificamente os seguintes:

- a) Encontrarse no seu posto de traballo á hora sinalada e permanecer nel durante o tempo fixado.
- b) Non realizar durante o horario de traballo ocupacións alleas ao servizo, nin que se reciba gratificación ningunha de organismo, entidade ou persoa allea, en relación co desempeño do servizo.
- c) Desempeñar coa debida atención e dilixencia o cometido que teña asignado.
- d) Usar adecuadamente o material e as instalacións.

e) Dar aviso aos seus superiores cando algunha necesidade imprevista lle impida a asistencia ao traballo e a súa xustificación documentada de forma suficiente.

f) Cumprir as ordes e instrucións de superiores sempre e cando se limiten ao ámbito das súas funcións.

Artigo 30º.-Dimisión do traballador.

O/a traballador/a que desexe cesar voluntariamente na empresa deberá polo en coñecemento desta, por escrito, cunha antelación mínima de quince días. O incumprimento deste aviso por parte do/a traballador/a dará dereito á empresa a descontarlle, da liquidación que tivese que percibir, o importe dun día de salario por cada día de atraso no preaviso.

Artigo 31º.-Conciliación da vida laboral e familiar.

1. Suspensión do contrato con reserva de posto.

a) No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, ampliable no suposto de parto múltiple e 2 semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai poderá o pai facer uso da totalidade, ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

b) Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis

por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a.

c) Así mesmo terase dereito a esta suspensión de 16 semanas no suposto de menores de máis de 6 anos cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos, ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais, teñan dificultade de adaptación e inserción social e familiar.

d) En caso de que a/s nai/s e/ou o/os pai/s traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

e) Por risco durante o embarazo da muller traballadora ou o feto. A suspensión por risco durante o embarazo finalizará o día que se inicie a suspensión de contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

2. Permisos parentais.

Excedencia por coidado de familiares:

a) Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 3 anos para atender ao coidado de cada fillo, biolóxico ou adoptivo, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou se é o caso da resolución xudicial ou administrativa.

A excedencia prevista neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificables do funcionamento da empresa.

b) Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender ao coidado 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 non desempeñe actividade retribuída.

c) O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

3. Redución da xornada por motivos familiares.

a) Os que por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa dimi

nución proporcional do salario entre, ao menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

b) A concreción horaria e a determinación do período, corresponderá ao/á traballador/a dentro da súa xornada.

4. Protección por maternidade.

As traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, terán dereito a desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado cando as condicións de traballo, axentes ou procedementos, poidan influír negativamente na súa saúde, a do feto ou a lactación.

Disposición adicional

No non previsto expresamente neste convenio as partes remítense expresamente á lexislación xeral de aplicación.