



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do Convenio colectivo de Voz Audiovisual SAU

O 26 de decembro de 2022 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do convenio colectivo da entidade Voz Audiovisual SAU.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo da entidade Voz Audiovisual SAU no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, o 5 de xaneiro de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

PA. O xefe do Servizo de Coordinación Administrativa e Xestión Económica

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

Artigo 62.3 Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdad

CONVENIO COLECTIVO VOZ AUDIOVISUAL, S.A.U. 2022-2023

TÍTULO PRIMEIRO: DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1. Partes Contratantes.

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

Por Voz Audiovisual S.A.U. María Velázquez Arroyo, Fernanda Tabarés Domínguez, Paula Fernández González e Francisco José Carabel di Paola.

Pola representación legal das persoas traballadoras, o seu comité de empresa: José Manuel Neira Mansilla, Ana Reino Suárez, Hugo Vázquez Fontañá, Fernando Fernández Coira e José Manuel Caamaño Fuentes. Como asesor do comité de empresa, Pedro Beade (CC.OO.).

Artigo 2.- Ámbito Territorial.

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

Artigo 3.- Ámbito Funcional.

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

Artigo 4.- Ámbito Persoal.

O Convenio é de aplicación á totalidade das persoas que presten os seus servizos na Empresa e o fagan en virtude dunha relación laboral común, salvo os supostos establecidos legalmente para o persoal directivo. Quedan excluídos tamén os actores e as actrices, pois as súas relacións laborais con Voz Audiovisual S.A.U. réxense polo regulado no seu propio Convenio Colectivo sectorial.

Artigo 5.- Ámbito Temporal: Vixencia e Denuncia.

O presente Convenio terá unha duración de 2 anos, entrando en vigor o 01/01/2022 e finalizando o 31/12/2023.

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 efectuada a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do presente Convenio Colectivo ata a firma dun novo.

Artigo 6.- Vinculación á Totalidade.

Este Convenio Colectivo apróbase 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: Compensación e Absorción.

Respectaranse as condicións salariais pactadas a título persoal ou derivadas dunha decisión unilateral do empresario vixentes á entrada en vigor do Convenio e que, con carácter global, excedan en cómputo anual.

As retribucións establecidas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes á data da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou orixe delas, de acordo co establecido no propio Convenio e no artigo 26 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 8. - Comisión Paritaria.

As partes asinantes acordan constituír dentro do mes seguinte á publicación oficial do presente convenio unha Comisión Paritaria. Esta comisión estará integrada por 6 membros que serán designados, tres en representación da empresa e outros tres en representación das persoas traballadoras. Serán designados en ambos os casos entre as persoas que interviñeran na negociación do presente convenio.

As reunións poderán asistir asesores de ambas as partes.

As funcións da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do Convenio.
- Vixilancia do cumprimento do pactado no Convenio.
- En materia de inaplicación do convenio colectivo, para a resolución das discrepancias tras a finalización do período de consultas.
- Todas aquelas cuestións que, de mutuo acordo, lle sexan conferidas polas partes.

As reunións da comisión celebraranse mediante convocatoria formulada por escrito por calquera das partes, que deberá realizarse cunha antelación mínima de 5 días naturais. En dita convocatoria detallaranse os puntos a tratar na reunión.

Unha vez que se convoque a reunión da comisión paritaria para a resolución de discrepancias referidas á aplicación ou interpretación do convenio, disporase dun prazo de 7 días para alcanzar un acordo ou ditar unha resolución. Durante dito prazo deberán celebrarse polo menos dúas reunións da comisión.

No suposto de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo da comisión paritaria, ambas as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no AGA. Neste caso cada parte deberá elaborar un informe escrito co contido das súas propostas.

Procedemento para a solución de conflitos:

Unha vez iniciado o período de consultas sobre a inaplicación do convenio colectivo, se as representacións das partes non chegasen a un acordo, quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no AGA.

Así mesmo as representacións de ambas as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no AGA, nos casos nos que non se puidesen resolver de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación do convenio colectivo sen alcanzar un acordo.

Con carácter previo a someterse a dito procedemento establecido nos parágrafos anteriores, ambas as partes comprométense a presentar as discrepancias existentes á comisión paritaria do convenio colectivo que deberá adoptar unha resolución no prazo máximo de 7 días hábiles.

TÍTULO SEGUNDO: PERSOAL E CONDICIÓNNS DE TRABALLO

CAPÍTULO I Estrutura Profesional

Artigo 9.- Clasificación Profesional.

Todo o persoal en activo á entrada en vigor do Convenio, e o que se incorpore 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 das persoas traballadoras incluídas 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 adquiridos. Este factor pódese dividir en dous subfactores:

- a) Formación: considérase o nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que debe posuír unha persoa para chegar a desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo despois dun período de formación práctica. Este factor tamén deberá ter en conta as esixencias de coñecementos especializados, idiomas, informática etc.
- b) Experiencia: este subfactor determina o período de tempo requirido para que unha persoa, que posuindo a formación especificada anteriormente, adquira a habilidade e práctica necesarias 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 o deber 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 dos posibles incidentes.
- 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 pola persoa que ocupa o posto sobre os erros que se puidesen producir. Avalíanse non só as consecuencias directas, senón tamén a súa posible repercusión na marcha da Empresa. Para avaliar correctamente este subfactor 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 pola persoa que ocupa o 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 funcional, que inclúe a realización de funcións superiores ou inferiores non correspondentes ao grupo profesional ao que figure adscrito a persoa traballadora na empresa, efectuarase de acordo coas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade da persoa afectada.

Só se poderá levar a cabo con carácter excepcional e cando o esixan as necesidades organizativas ou de produción. Manterase polo tempo imprescindible, para atender a función e nunca superior a 6 meses, mantendo a retribución e demais dereitos derivados do seu grupo profesional de orixe en caso de traballos de inferior categoría ou do Grupo de destino en caso de traballos de superior categoría. Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional cando isto non implique traslado de localidade.

A representación do cadro de persoal 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 facilitarlle.

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, da persoa traballadora.

En todos os supostos de traslado contemplados neste apartado o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de 5 días naturais ininterrompidos. Igualmente terá dereito ao pagamento dos gastos de transporte das persoas coas que conviva e utensilios, 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 da Empresa e da persoa traballadora. Estará ao convindo entrambas as 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 concenrente a salario e calquera outro aspecto da remuneración.

Unicamente poderán ser trasladados, no caso ao que se refire o punto 3 do presente artigo, as persoas traballadoras que teñan menos de 50 anos e que leven na Empresa menos de 20 anos.

Desprazamentos temporais.

A Empresa poderá desprazar temporalmente o seu cadro de 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 de 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.

Artigo 14.- Modalidades de Contratación.

Toda contratación non permanente que por necesidades do servizo deba ser efectuada nas modalidades de contrato temporal, deberase rexer polas seguintes normas:

- Contrato temporal: reducirase ao mínimo imprescindible acudir a esta modalidade de contratación mediante ETT. Quedan exceptuados os casos que non correspondan á actividade produtiva da Empresa e os de duración igual ou inferior a 30 días.
- Contrato en prácticas: Formalizarase de acordo ás esixencias legais establecidas en cada momento para esta modalidade de contratación
- 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.
- Contrato de fixo-discontinuo: o chamamento suxeitarase á normativa legal vixente sobre a materia e aos seguintes criterios:
 - Orde: a orde de chamamento será por antigüidade.
 - Medio: realizarase preferentemente por correo electrónico, para o cal este persoal facilitará un enderezo de correo.
 - Nos períodos de descanso entre chamamentos, as persoas traballadoras que decidan prestar servizos noutras empresas, deberán comunicarllo á dirección de produción de Voz Audiovisual S.A.U..
 - Preaviso: realizarase coa maior antelación que permita a organización da produción. Establécense dous tipos de preaviso:
 - Como norma xeral o preaviso realizarase con polo menos 15 días de antelación. Neste caso será obrigatorio atender ao chamamento e de non facelo, a persoa afectada incurrirá en baixa voluntaria.
 - No suposto de non cursar o chamamento respectando o prazo de preaviso de 15 días, a persoa afectada non estará obrigada a atendelo.
- O cesamento na prestación de servizos a instancia da persoa traballadora antes de finalizar os traballos obxecto do chamamento terá a consideración de baixa voluntaria.
- A empresa, ao final de cada exercicio ou ao inicio do seguinte, fará, na medida do posible, unha previsión do traballo a realizar ao longo do ano.

Artigo 15.- Dimisión do Traballador.

A persoa traballadora que desexe causar baixa voluntaria, sempre que a duración do seu contrato o permita, deberá poñelo en coñecemento da empresa, cunha antelación mínima de 15 días e sempre por escrito. O incumprimento deste preaviso pola parte da persoa traballadora dará dereito á Empresa a descontar, da súa liquidación, o importe equivalente aos días de preaviso incumplido. En igual sentido, a Empresa deberá preavisar ás persoas traballadoras con contrato temporal cunha antelación mínima de 15 días á súa finalización, sempre que a duración do contrato o permita. En caso de non facelo así, deberalle aboar ao traballador os días de falta de preaviso incumplido.

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.

En base ás diversas actividades 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 suporá a adscrición ao sistema horario e xornada que rexa na unidade de destino.

As quendas 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 do cadro de persoal 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 xornada semanal terá unha duración de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual.

As persoas traballadoras terán dereito a un descanso semanal de 48 horas ininterrompidas, que, como regra xeral, comprenderán o sábado e o domingo.

A xornada laboral semanal distribuirase de luns a venres, excepto para o persoal adscrito á quenda de fin de semana ou unha xornada irregular previamente pactada.

Con carácter xeral, o traballo en sábado terá consideración de horas extraordinarias. Para estes casos a retribución da xornada non poderá ser inferior ao equivalente a 4 horas extraordinarias. Este suposto non se aplicará ás quendas de fin de semana ou aos supostos que contemplen distribución irregular de xornada previamente pactada.

A Empresa, en función das súas necesidades e previo acordo co Comité de Empresa, respectando o número de horas anuais de traballo convidas así como 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 pernoctacións, a convocatoria realizarase no centro de traballo da Grela. Os tempos de desprazamento desde A Grela ata o lugar de gravación serán considerados como de traballo efectivo.

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 dunha 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 como para o segundo.

2. 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 de rodaxe, farase un corte de 15 minutos para bocadillo por cada intervalo horario de 4 horas, e un corte dunha hora e media para comer por cada intervalo de 6 horas, sen que ditos cortes teñan consideración de traballo efectivo.

Artigo 19.- Modalidades de Horario.

Horario Fixo: é o establecido con carácter permanente.

Horario en Quendas:

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. As persoas traballadoras adscritas a este sistema de horario coñecerán a distribución do seu horario cada mes con, polo menos, 8 días de antelación, sendo os horarios asignados 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. As persoas traballadoras adscritas a este sistema de horario poderán intercambiar as quendas de mutuo acordo, co visto e prace do xefe inmediato superior.

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.

Quen teñan asignada esta modalidade de horario non percibirán o sobresoldo de traballo dominical ao que se refire o artigo 23.

Artigo 20.- Horas Extraordinarias.

As partes negociadoras teñen a firme vontade en reducir ao mínimo indispensable o número de horas extraordinarias. Para alcanzar dito propósito manterán reunións entre Comité e Empresa para analizar as horas extraordinarias, as causas que as orixinan e formular solucións para a súa extinción ou redución.

En consecuencia teranse en conta os seguintes criterios:

1. Non se contempla a realización de horas extraordinarias habituais, considerándoas suprimidas.
2. Realizaranse as horas extra 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 extra aboaranse de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{VHE} = [\text{SBA} / 1800] \times 1.50$$

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

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

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

O traballador poderá optar entre cobrar as horas extraordinarias ou compensalas con descansos a razón de 1 h e 30 minutos por hora traballada sempre que a produción o permita. Esta opción deberá ser solicitada pola persoa traballadora 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 desde a data na que se ocasionou o dereito.

A persoa afectada terá a opción de acumular un día extra ás vacacións por cada 5 horas extraordinarias realizadas ata un máximo de 10 días.

A Empresa entregarlle ao Comité de Empresa mensualmente, e de maneira automática, unha relación das horas extra realizadas e outra coa información das persoas 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 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.

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

No suposto de solicitar o descanso compensatorio, a data para o seu goce 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.- Sobresoldo de Traballo Dominical.

Todas as persoas traballadoras que desenvolvan a súa xornada en domingo percibirán, en concepto de sobresoldo dominical, unha retribución de 98 euros.

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

Artigo 24.- Sobresoldo de Nocturnidade.

Todas as persoas traballadoras que realicen toda ou parte da súa xornada en horario nocturno (entre as 22:00 e as 6:00 h.) percibirán un sobresoldo de nocturnidade a razón de 1,5 euros por hora nocturna. As persoas afectadas terán dereito a recibir un sobresoldo de pernoctación, cando por motivos de produción estean desprazados fóra do centro de traballo, de 8 €.

Artigo 25.- Sobresoldo de stedy-cam

Todas as persoas traballadoras que manexen na prestación dos seus servizos a “stedy-cam” terán un sobresoldo do 150% sobre o salario bruto anual. Aboarase en función ás xornadas efectivas en que desenvolvan dita tarefa.

Artigo 26.- Vacacións.

Todas as persoas traballadoras a quen resulte de aplicación o presente Convenio Colectivo terán dereito ao goce anual de 22 días laborables de vacacións retribuídas.

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 goce das vacacións realizarase ao longo de todo o ano, podendo 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 goce 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 goce nestes meses.

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

Quen cause baixa ou alta durante o ano en curso corresponderanlle as vacacións proporcionais en función do tempo traballado.

Anualmente, establecerase unha programación de vacacións en cada departamento e fixaranse os criterios de preferencia. Os conflitos que poidan xurdir entre dúas ou máis persoas traballadoras pola asignación do período de vacacións resolveranse de acordo coas normas que ao efecto estableza a dirección da Empresa coa participación da representación legal do cadro de persoal e que deberán estar baseadas no principio de fixar unha orde rotativa de elección iniciando a quenda de rotación o persoal que teña maior antigüidade na Empresa.

O cadro de distribución das vacacións exporase cunha antelación de dous meses, como mínimo, nos taboleiros ou medios de que dispoña a Empresa para coñecemento do persoal.

Se durante o período sinalado para o goce das vacacións se producise unha situación de baixa por incapacidade temporal, por calquera causa, quedarán interrompidas e continuará o seu goce nas datas que, de común acordo, fixen ambas as partes unha vez finalizada dita situación. De todas estas situacións será informado o Comité de Empresa.

Artigo 27.- Permisos retribuídos.

A persoa traballadora, previo aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo con pleno dereito a remuneración polos motivos e tempo establecidos nos supostos do artigo 37.3 do Estatuto dos Traballadores ou disposición legal que o substitúa. Estes supostos veranse ampliados cos seguintes:

a) Por matrimonio de familiares en primeiro grao de consanguinidade: un día natural, que terá que coincidir coa data de celebración daquel.

b) Por enfermidade grave, ou que requira hospitalización dun familiar en segundo grao de consanguinidade ou afinidade: ata dous días naturais.

c) Por falecemento de cónxuxe ou parella coa que conviva, pais, nais, fillas, fillos, irmáns, irmás, avós, avoas, cuñadas, cuñados, xenros, noras, sogras ou sogros: 4 días naturais.

d) Para gozar dos dereitos educativos xerais de formación profesional: máximo de 10 días ao ano para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de avaliación e aptitude.

e) Polo tempo necesario para asistir á consulta de especialidades médicas cando estas fosen dispostas polos facultativos da Seguridade Social, aínda cando estas especialidades non estean incluídas no cadro de prestacións desta última.

f) 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 ao cargo da persoa traballadora (menores ou persoas dependentes) que non poidan acudir polos seus propios medios. O límite máximo deste permiso retribuído será de 20 horas anuais.

g) Por permiso para a lactancia dun fillo ou dunha filla menor de nove meses, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de redución da súa xornada diaria que poderán usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu goce semanal ou mensual. Así mesmo, poderase optar por acumular o total de horas de permiso por lactancia e gozalas de forma ininterrompida a continuación da baixa por nacemento. Este permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que se poida transferir o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Non obstante, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cando ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante faga os doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses.

h) As persoas traballadoras 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

As persoas traballadoras poderán solicitar permiso non retribuído unha soa vez ao ano, para atender circunstancias persoais. Estas licenzas poderán ir de un día a un ano.

Será necesario solicitar esta licenza con, polo menos, quince días de antelación á data do seu goce. A Empresa contestará como máximo cinco días antes de que finalice este prazo.

O que por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce 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 mingua 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, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poidan valer por si mesmos, e que non desempeñen actividade retribuída.

Artigo. 29.- Excedencias Voluntarias.

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

A concesión de excedencia estará condicionada a que a persoa que a solicita non realice traballos para outras empresas que desempeñen a mesma actividade que Voz Audiovisual S.A.U.. A realización dese tipo de traballos durante o transcurso da excedencia motivará que decaia o dereito da persoa traballadora á reserva do posto de traballo ou ao reingreso preferente nunha vacante da súa categoría, con independencia da causa pola que solicitou a excedencia.

A Empresa informará ao Comité de Empresa das condicións de cada excedencia e das solicitudes de reincorporación das 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.

Salario Base

O salario base establecido para cada grupo profesional remunera tanto a xornada como os períodos de descanso nos termos nos que estes se encontren establecidos no presente Convenio Colectivo.

As novas retribucións anuais fixas por todos os conceptos para contratos de duración superior a 7 días para cada un dos exercicios anuais de vixencia do presente convenio son as sinaladas na seguinte táboa:

GRUPO	2022	2023
1	14.400,00€	14.490,00€
2	16.560,71 €	17.057,53 €
3	19.810,42 €	20.404,73 €
4	22.524,23 €	23.199,95 €
5	24.845,94 €	24.845,94 €

Para contratos de duración inferior a sete días, e para o período de vixencia do convenio establécense os seguintes valores de remuneración:

- Para contratos de só un día de duración aplicaranse os valores mínimos sinalados na táboa B.
- Para as contratacións cuxa duración estea comprendida entre 2 e 7 días aplicaranse os valores mínimos da táboa C.

GRUPO	B		C	
	2022	2023	2022	2023
1	75,56 €	78,20 €	68,31 €	70,70 €
2	96,26 €	99,62 €	85,91 €	88,91 €
3	113,85 €	117,83 €	102,47 €	106,05 €
4	129,38 €	133,90 €	114,89 €	118,91 €
5	170,78 €	176,75 €	152,15 €	157,47 €

Complemento ad personam

Establécese para cada un dos exercicios de vixencia do convenio, un complemento ad personam non revalorizable, cuxa contía se calculará tomando como base un 0,5% do salario anual de táboas do grupo profesional correspondente por cada caso por cada 3 anos de prestación de servizos (a estes efectos computaranse os días efectivamente cotizados) co tope do 1,5% do referido salario de táboas. O importe resultante dividirase entre doce e a contía obtida aboarase ás persoas traballadoras en proporción aos días de alta no mes.

Para o segundo ano de vixencia do convenio, o importe aboado por este complemento en 2022, incrementarase nun 3%.

Artigo 31.- Pagas Extraordinarias:

Todas as persoas traballadoras terán dereito á percepción das seguintes pagas extraordinarias, que se devindicarán anualmente:

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

Estas pagas poderán ser rateadas en mensualidades, en todo ou en parte, a petición expresa da persoa traballadora.

Artigo 32.- Dietas 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, devindicará gastos de locomoción e manutención (almorzo, xantar e/ou cea) que serán aboados directamente pola Empresa.

No caso de que a Empresa non teña ningún lugar concertado, nin poida cubrir os gastos directamente, os gastos de manutención serán pagados polo traballador sendo despois reembolsados previa presentación da factura correspondente. Os gastos máximos serán os seguintes:

ALMORZO	4 €
XANTAR / CEA	15 €
ALOXAMENTO	50 €

Gastos de quilometraxe:

Establécese desde o 1 de outubro de 2022 un sistema de compensación flexible que operará sobre as subidas e as baixadas do combustible para aboar a quilometraxe na que incorran as persoas traballadoras, cun importe mínimo de 0,25 euros/km.

Como consecuencia do incremento no prezo dos carburantes, a empresa excepcionalmente aboará desde a firma do presente acordo por este concepto a cantidade de 0,2670 € por quilómetro. Establécese unha fórmula de revisión trimes-

tral que permita actualizar dito importe ás variacións á alza ou á baixa que se produzan, en base aos cambios dos prezos do gasóleo, co límite mínimo de 0,25€ por km.

O prezo de 0,2670 €/km parte da base de considerar un PVP do gasóleo de referencia de 1,9015 € (media dos datos da páxina web <https://www.dieselogasolina.com/>, prezo de referencia do gasóleo normal dos 20 primeiros días do mes de setembro na provincia da Coruña), ao que hai que descontar a bonificación vixente de 0,20 €/litro.

O primeiro día hábil de cada trimestre natural actualízase este prezo aplicando a fórmula seguinte: obtérase o prezo medio do gasóleo na páxina web <https://www.dieselogasolina.com/> dos 20 primeiros días do último mes do trimestre anterior. Para determinar o novo prezo, multiplícase o prezo base de partida polo 40% da variación do prezo medio anterior, respecto ao prezo base inicial. A primeira revisión de prezo realízase o 1/1/2023.

Exemplo:

Prezo de partida 2€ e ao final do trimestre, 2,4€: suba do 20%

Fórmula: sobe o 40% do 20% = 8% de incremento no seguinte trimestre.

Para o cómputo dos quilómetros realizados, tomarase como referencia o ofrecido por Google Maps desde o centro de traballo ao que pertenza o traballador ao lugar de destino. En caso de que o desprazamento o inicie desde o seu domicilio, por resultar máis próximo ao punto de destino, e non sexa necesario acudir previamente ao posto de traballo, considerarase como punto de partida o domicilio do traballador.

CAPÍTULO IV.- Beneficios Sociais

Artigo 33.- Complemento en I.T.

As persoas que se encontren en situación de Incapacidade Temporal (IT) percibirán un complemento ao subsidio da Seguridade Social ata completar o seu salario real.

Artigo 34.- Producción Audiovisual.

O persoal especializado que traballe nunha produción audiovisual ten dereito a figurar nos títulos de crédito. Deberase incluír o seu nome e a categoría profesional.

Artigo 35.- Póliza de Seguros.

A Empresa deberá ter subscrita unha póliza colectiva de accidentes, en orde a garantir un capital para caso de morte ou incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez (segundo a clasificación da Seguridade Social recollida no Real Decreto Lexislativo 8/2015 de 30 de outubro ou disposición legal que o substitúa) a cada un dos compoñentes do colectivo asegurado, sempre que pertenczan ao cadro de persoal da 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 incapacidade permanente total, permanente absoluta ou grande invalidez derivada de accidente.

TÍTULO TERCEIRO: OUTRAS DISPOSICIÓNS

CAPÍTULO I.- Formación

Artigo 36.- Formación.

A Empresa e o Comité de Empresa colaborarán na elaboración anual dun plan de formación para cubrir as necesidades detectadas neste aspecto nos distintos departamentos. Os cursos pactados clasifícanse segundo a necesidade de adaptación das persoas traballadoras 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 clasifícanse necesariamente nas seguintes categorías:

- De adscrición obrigatoria: son aqueles cursos que por ser necesarios para o correcto desenvolvemento dunha nova tarefa ou pola complexidade dunha novidade técnica, teñen carácter obrigatoriedade para as persoas traballadoras afectadas. Neste caso o tempo que dure o curso será computado como tempo efectivo de traballo. En caso de que

por asistir a un curso destas características se exceda a xornada máxima pactada neste convenio, o tempo excedido compensarase como horas ordinarias.

A formación poderase impartir no centro de traballo ou fóra del, dentro do horario laboral ou á marxe deste. A asistencia aos cursos de formación, xa se impartan total ou parcialmente fóra da xornada laboral, considerárase obrigatoria cando sexa necesaria para o desempeño normal do posto de traballo e se xustifique a imposibilidade de realizala dentro da xornada laboral.

- De adscrición 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 da persoa traballadora.

CAPÍTULO II.- Seguridade e Saúde Laboral

Artigo 38.- Seguro de Automóbiles.

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

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

A Empresa porá a disposición de todo o persoal que participe en gravación e rodaxes de exteriores o vestiario esixido polas normas de seguridade e saúde laboral, así como as instalacións de saneamento apropiadas.

Artigo 40.- Local para Comedor.

A Empresa disporá dun local habilitado para aquelas persoas traballadoras que por desexo propio ou por necesidades de produción teñan que realizar o xantar ou a cea nas instalacións da empresa.

Artigo 41.- Vixilancia da Saúde.

Os recoñecementos médicos a realizar en cumprimento das normas de vixilancia da saúde, faranse en función dos postos de traballo e observando a lexislación vixente en cada momento.

CAPÍTULO III: Réxime Disciplinario

Artigo 42.- Normas Xerais.

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

DISPOSICIÓN FINAL

Suprímese o Banco de Datos como fonte de contratacións temporais.

Durante a vixencia do convenio as persoas que o integran, adquirirán a condición de fixos discontinuos cando se proceda ao seu chamamento e primando o criterio de antigüidade. Esta conversión prevese que se realice ao longo do primeiro trimestre de 2023.

En materia de Acoso, mantén a súa vixencia o Protocolo de Actuación que se adxunta como Anexo 2 ao presente Convenio.

ANEXO 1.- ADSCRICIÓN DE CATEGORIAS A GRUPOS PROFESIONAIS

ÁREA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V
DIRECCIÓN	Aux. dirección	2º Aste. Dirección	Lingüista	1º Aste. Dirección	Directores
			Rexedor/a		
			Script		
ARTE	Aux. atrezzo	Attrezzista	Decorador/a	Dir. artístico	
	Aux. maquillaxe	Aste. Vestuario	Maquillador/a		
	Aux. peiteador/a	Aste. Maquillaxe	Peiteador/a		
	Aux. vestuario	Aste. Peiteador/a	Vestiarista		
		Carpintor/a			
REALIZACIÓN	Aux. realización	Op. de Vídeo	Aste. realización	Realizador	
	Aux. de cámara	Op. de Guindastre	Control de Cámaras	Xefe/a iluminación	
	Aux. eléctrico	Eléctrico	Op de Cámara 1ª	Xefe/a de son	
	Aux. de son	Op. de son	Op. cámara /editor		
		Op. edic. e posproducción	Técnico ed /posprod.		
		Op. Grafismo	Iluminador/a		
		Axudante de Cámara	Téc. grafismo		
			Téc. de son		
TÉCNICA	Aux. técnico	Aste. Técnico	Téc. mantemento	Xefe/a técnico	Dir. técnico
PRODUCCIÓN	Aux. producción	Aste. Producción	Produtor/a	Xefe/a producción	Dir. producción
		Secretaria producción			
REDACCIÓN/GUIÓN		Aste. Redacción Aste Guión	Redactor/a Guionista	Xefatura de redacción Xefatura de guión	Dir. desenvolvem.
XERAL	Aux. administrativo	Administrativo/a	Oficial administrativo/a		
	Limpador/a	Axudantes			

ANEXO 2.PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL. EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO PSICOLÓGICO EN VOZ AUDIOVISUAL SA SUSCRITO CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

VOZ AUDIOVISUAL SA en colaboración con la representación legal de los trabajadores y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su más profundo rechazo a cualquier tipo de situación, actitudes y comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como de acoso psicológico en el ámbito laboral.

Ambas partes se comprometen así, a actuar de manera efectiva, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso, mediante el establecimiento de las medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este convenio.

Con ese fin, acuerdan regular a través de un Protocolo, aquellas situaciones constitutivas de acoso en el ámbito laboral, según las definiciones contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, así como las medidas a implantar tanto para prevenir como para dar solución a las reclamaciones que se produzcan por tal concepto, en el ámbito de la empresa.

Las actuaciones dispuestas se llevarán a cabo con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DEFINICIÓN: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y ACOSO PSICOLÓGICO o MORAL

1. Es constitutivo de **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se considera **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Constituye **acoso psicológico o moral** aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Se consideran en todo caso discriminatorios los actos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso psicológico o moral en el trabajo.

El acoso puede dirigirse frente a un trabajador/a subordinado (acoso descendente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este Protocolo, las siguientes:

1. Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este Protocolo.
2. Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
3. Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, correo electrónico, intranet, etc.).

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

La tramitación de los supuestos de acoso se realizará a través de la dirección de recursos humanos.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere que la misma se tramite, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (dirección de recursos humanos), a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes de los trabajadores o sindicales si los hubiere.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se actuará, a la mayor brevedad, con el fin de que por la Dirección de la empresa, se proceda a advertir a la persona que ha sido acusada de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, requiriéndole para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la dirección de recursos humanos como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, y/o de los/ las representantes sindicales si los hubiere.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, por la dirección de recursos humanos se procederá a abrir expediente informativo con el nombramiento de un instructor y un secretario, que se ocuparán de su tramitación. Estos nombramientos se realizarán teniendo en cuenta para su designación las consideraciones siguientes:

- Por lo que se refiere al instructor, dicha designación deberá recaer en un/a trabajador/a perteneciente a la dirección de recursos humanos con formación suficiente para llevar a cabo la tramitación oportuna, y que no incurra en causa de incompatibilidad.
- El nombramiento de secretario recaerá necesariamente en un representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, o en su defecto en el trabajador/a con mayor antigüedad en la empresa y en caso de incompatibilidad en el trabajador/a con menor antigüedad y contrato indefinido.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que a ser posible víctima y acosador, compartan espacio, y tiempo laboral. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

El plazo para realizar las oportunas investigaciones y resolución será como máximo de 15 días hábiles. Instructor y el Secretario deberán de redactar un informe final que recoja las conclusiones alcanzadas, dando traslado del mismo a la víctima y a la dirección de recursos humanos para que adopte las medidas oportunas.

Este Protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de las modalidades descritas en el presente Protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará disciplinariamente atendiendo a las circunstancias de acuerdo con la normativa laboral vigente.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con

la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que ésta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada/o, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución, por lo que habrá que designar de inmediato sustituto .

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, y quienes hayan participado en la tramitación del procedimiento.

En A Grela, a 10 de diciembre de 2015

2023/70