

15 de octubre a 31 de diciembre:

De nueve a trece treinta horas.

De dieciséis a diecinueve treinta horas. (Sábados de nueve a trece treinta horas).

Gerona:

Horario normal: De nueve a trece horas.

Lérida:

Horario normal:

De once a trece horas.

De diecisiete treinta a diecinueve treinta horas.

Tarragona:

Horario normal: De dieciséis a veinte horas.

Valencia:

Horario normal:

De nueve treinta a trece treinta horas.

De dieciséis a veinte horas.

Alicante:

Horario normal: De nueve treinta a trece treinta horas.

Badajoz:

Horario normal: De dieciséis a diecinueve horas.

Santiago de Compostela:

Horario normal:

De nueve a catorce horas.

De dieciséis treinta a diecinueve treinta horas.

La Coruña:

Horario normal: De diez a trece horas.

Lugo:

Horario normal: De diez a trece horas.

Murcia:

Horario normal:

De nueve treinta a catorce horas.

De dieciséis treinta a veinte horas.

Horario verano:

Del 1 de junio al 30 de septiembre:

De ocho a quince horas.

Pamplona:

Horario normal: De diez treinta a trece treinta horas.

Bilbao:

Horario normal:

De nueve a trece treinta horas.

De quince treinta a diecinueve horas.

Horario verano:

Del 1 de junio al 30 de septiembre:

De ocho a catorce treinta.

Vitoria:

Horario normal: De diez a catorce horas.

Logroño:

Horario normal: De diez treinta a trece treinta horas.

Horario de campaña:

Octubre, noviembre y diciembre:

De diez treinta a trece treinta horas.

De dieciséis treinta a veinte horas.

ANEXO II

Comité Español de la UNICEF

Tabla salarial

(Salario base más plus)
Año 1996

	Mínimos — Pesetas
Director de departamento	5.145.000
Jefe de unidad	3.780.000
<i>Ayudantes/Técnicos</i>	
60 A	3.800.000
60 M	3.412.500
60 B	2.914.209
<i>Oficiales</i>	
40 A	2.730.000
40 M	2.362.500
40 B	1.995.000
<i>Auxiliares</i>	
20 A	1.890.000
20 M	1.680.000
20 B	1.470.000
Temporal/Campaña	1.260.000

19813 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «K-2000, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «K-2000, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010152), que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO PARA LOS AÑOS 1995 Y 1996 DE LA EMPRESA «K-2000, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa «K-2000, Sociedad Anónima» y los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en la empresa «K-2000, Sociedad Anónima» en todos sus centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de todos los integrantes de la empresa «K-2000, Sociedad Anónima», incluyendo a aquellos que, estando integrados en las actividades de «K-2000, Sociedad Anónima», tengan convenios o pactos fuera de «K-2000, Sociedad Anónima».

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las normas legales de este Convenio serán de aplicación para todos los integrantes laborales de «K-2000, Sociedad Anónima», quedando incluidos los que realicen una función directa, técnica, administrativa o comercial dentro o fuera de la propia empresa.

Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio:

- Personal que ejerza función de alta dirección.
- Director general, Directores, Gerentes, Apoderado y otros análogos.
- Los Agentes Comerciales que trabajan para la empresa exclusivamente a comisión.

Artículo 5. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, con excepción de los temas que puedan ser negociados aparte y que tendrán la duración que se especifique.

Entrará en vigor a todos los efectos desde el 1 de enero de 1995, finalizando el 31 de diciembre de 1996.

Queda automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre de 1996, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo de 1997.

Artículo 6. *Unidad de pacto y vinculación.*

Lo acordado en el presente Convenio forma un todo único e indivisible, por lo que no es susceptible de aplicación parcial.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora hayan regulado las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidas y sin efecto, y absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Todo ello sin perjuicio al respeto a los derechos personales adquiridos no compensados en su conjunto por este Convenio Colectivo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio.*

Para la resolución de los conflictos que en la interpretación o aplicación del presente Convenio pudiesen surgir, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, formada por la representación empresarial y el Comité de Empresa.

Sus funciones y competencias serán:

- Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.
- Cualesquiera otras funciones encaminadas a la justa aplicación y correcta interpretación de las cláusulas del presente Convenio.
- Informar a los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, a los trabajadores, de los acuerdos tomados en la misma.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la empresa, pudiendo ser asistida en sus reuniones por los asesores que cada una de las partes consideren oportunos.

En caso de no acuerdo sobre las discrepancias consideradas por esta Comisión Paritaria, éstas se someterán a la resolución de PRECO II.

Artículo 9. *Organización y dirección del trabajo.*

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y calidad basadas en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

En materia de organización del trabajo, la Dirección y los trabajadores actuarán de acuerdo en lo establecido en la legislación vigente y por el presente Convenio.

Sin merma en las facultades reflejadas en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y emisión de informes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 10. *Movilidad funcional y geográfica.*

Se entiende por movilidad funcional la posibilidad de que un trabajador sea destinado a realizar otras funciones de las que habitualmente realiza y no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral, siempre que éstas coincidan con las requeridas para la categoría que ostenta.

Si esta movilidad lleva consigo cambio de turno u horario, la Dirección informará al Comité de Empresa o, en su caso, al Delegado de Personal, a fin de que éste emita el correspondiente informe, el cual será contestado.

Cuando por necesidades técnicas, operativas, de racionalización o económicas de los procesos productivos, se haga necesaria una adecuación de la plantilla, la Dirección informará de éstas al Comité de Empresa o al Delegado de Personal, en su caso, a fin de que emita el oportuno informe, el cual será contestado.

En cualquier caso, el trabajador no podrá sufrir merma en sus percepciones económicas ni en sus posibilidades de formación y promoción.

La Dirección acordará los requisitos del puesto de trabajo que deberán reunir los candidatos, así como el carácter provisional o definitivo de esta inscripción, manteniendo los siguientes criterios:

- Voluntariedad del trabajador. En caso de que existan más candidatos que plazas a cubrir, se habilitará un concurso de méritos.
- Cuando no hubiese personal voluntario, los criterios de selección para determinar la movilidad serán por orden de prioridad:

- Por similitud en la categoría con el nuevo puesto.
- Menos antigüedad en la categoría de su sección y, en su caso, menor antigüedad en la empresa.

Los trabajadores seleccionados que realizaran tareas propias de una categoría superior, podrán tener acceso a esa categoría con su nivel salarial correspondiente, la cual le será reconocida a todos los efectos a partir del sexto mes consecutivo o de un año alterno, en caso de los Técnicos titulados, y del tercer mes consecutivo o de seis meses alternos en el período de un año, en el caso del resto del personal.

El reconocimiento del ejercicio de funciones de nivel superior llevará implícito el abono de la diferencia salarial correspondiente a partir del primer día en que tales funciones de nivel superior se llevaran a cabo.

El mero desempeño de un puesto de trabajo de nivel superior no consolidará el salario ni la categoría, salvo en las condiciones de tiempo de permanencia expresadas anteriormente.

Movilidad geográfica: La movilidad geográfica del personal se efectuará de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser ésta temporal o definitiva.

Se entiende por movilidad geográfica temporal, cuando un trabajador/a realiza sus labores indistintamente en cualquiera de los diferentes centros de trabajo de la empresa.

Se entiende por movilidad geográfica definitiva cuando el desplazamiento no es temporal y obliga a un cambio de residencia permanente.

Esta movilidad podrá efectuarse respetando el siguiente orden:

- Voluntario a solicitud del interesado y por acuerdo entre las partes. Si existiera más de una solicitud, se llevará a cabo un proceso selectivo por parte de la empresa.
- Forzoso por necesidades del servicio que deberá obedecer a causas técnicas, organizativas, productivas o económicas. En este caso, la empresa informará al Comité de Empresa o al Delegado de Personal, en su caso, a fin de que éste emita el oportuno informe, el cual será contestado.

En cualquiera de los dos tipos de movilidad geográfica, se aplicará la norma establecida en el artículo 40 del Estatuto del Trabajador.

En ningún caso la movilidad o el traslado podrá utilizarse con fines discriminatorios, ni afectará a los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus legítimas actividades.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo para el año 1995, será de mil setecientos treinta y seis horas, y para el año 1996, de mil setecientos veintiocho.

Jornada regular: La jornada de trabajo regular será de cuarenta horas semanales, repartidas de lunes a viernes.

Se establece como criterio general de jornada la siguiente:

Producción, postproducción y técnicos de mezclas (Galdakao): Desde las siete a las quince horas, y desde las quince a las veintitrés horas.

Técnicos de producción (Galdakao): Jornada flexible, De ocho/nueve a las catorce horas, y de quince a diecisiete horas.

Producción, postproducción y técnicos salas (Madrid): Desde las ocho a las dieciséis horas (primer turno), y desde las dieciséis a las veinticuatro horas (segundo turno).

Doblaje, actores y técnicos de sala: Desde las ocho a las trece horas, y desde las catorce a las diecisiete horas.

Planificación: Desde las ocho a las trece horas (primer turno), y desde las doce a las diecisiete horas (segundo turno).

Preproducción y lingüistas: Jornada flexible, desde las ocho/nueve a las catorce horas, y desde las quince a las diecisiete/dieciocho horas.

Administración: Jornada flexible, desde las ocho/nueve a las catorce horas (Galdakao y Madrid); desde las quince a las diecisiete/dieciocho horas (Galdakao), y desde las quince treinta a las diecisiete treinta/dieciocho treinta horas (Madrid).

Jornada de verano: Desde las ocho a las quince horas.

Comercial (Galdakao y Madrid): Jornada flexible, desde las nueve/nueve treinta a las catorce horas, y desde las quince treinta a las dieciocho treinta/diecinueve horas.

Almacén y Chófer (Galdakao): Jornada flexible, desde las ocho/nueve a las catorce horas, y desde las quince treinta a las diecisiete treinta/dieciocho treinta horas. Madrid: Desde las ocho treinta a las catorce horas, y desde las quince treinta a las dieciocho horas.

Mantenimiento: Desde las nueve a las catorce horas, y desde las quince treinta a las dieciocho treinta horas.

Recepción (Galdakao): Desde las siete a las catorce cuarenta y cinco horas (primer turno), y desde las catorce cuarenta y cinco a las veintidós treinta horas (segundo turno). Madrid: Desde las ocho a las quince horas (primer turno), y desde las quince a las veintidós horas (segundo turno).

Los trabajadores con jornada continuada no inferior a seis horas tendrán derecho a una pausa de quince minutos, considerada como de trabajo efectivo.

El horario nocturno será el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente o, en su defecto, a partir de la jornada regular.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores o su representación sindical.

Jornada irregular: La empresa podrá realizar trabajos en jornada irregular cuando las necesidades de producción lo requieran. Se propondrá a los trabajadores la realización de esta jornada en las condiciones que se establecen a continuación en este Convenio. Se entiende como jornada irregular aquella que se efectúa fuera del horario pactado como «jornada regular» para cada una de las secciones.

Condiciones generales:

- a) Descanso entre jornadas: Doce horas.
- b) Número de horas máximo computable semanalmente: Se señalará a continuación para cada una de las secciones.
- c) Compensación:

1. Criterios generales:

a) A efectos de la propia organización general, la compensación horaria se hará efectiva en tiempo libre y compensación económica trimestralmente, de tal manera que, al trimestre siguiente, todo el personal comenzará su jornada sin horas para disfrutar. Los trimestres se computarán ordenadamente desde el mes de enero, tratando de realizar esta compensación en jornadas completas, siendo el trabajador el que disponga de un tercio de estas horas.

b) Si en los trimestres señalados, cualquier trabajador de «K-2000, Sociedad Anónima» no cumpliera la jornada que teóricamente le correspondiera, el trabajador no estará obligado a realizarla en los trimestres sucesivos.

2. Criterios particulares por secciones:

2.1. Dobladores: Jornada regular, se entiende de ocho a diecisiete horas. Implica disponibilidad a ser convocados. Jornada irregular, se entiende aquella que tiene lugar fuera de la establecida como regular, con un máximo de veinte horas al mes.

Con una limitación de una vez por mes, por artista de doblaje, no se considerará a todos los efectos jornada irregular la prolongación de la jornada regular en una hora, siempre que concurren incidencias o terminaciones del trabajo que se viene realizando.

La jornada irregular se abonará por convocatoria, a razón de 5.200 pesetas por convocatoria día, sin diferencia por idioma.

El número de «takes» se pagará a razón de 150 pesetas cada «take», y no se acumularán al número de «takes» del mes para la prima de productividad.

Si se pasan de veinte horas/mes, pasar a convocatoria y «take» como «free-lance».

2.2. Producción: Cámaras, iluminadores y técnicos de sonido.

Plus de disponibilidad: 10 por 100 s/salario bruto individual.

La jornada irregular no superará las treinta horas semanales y se compensará según la tabla general del punto 2.3.

2.3. Oficinas y administración, mantenimiento, postproducción, almacén, recepción, lingüistas, técnicos de sala y técnicos de mezclas: Compensación, en horas y en salario, como sigue:

Con un máximo de veinte horas al mes, en sábado, domingo y festivos, se computarán no menos de cuatro horas.

Una hora de jornada irregular en día laborable origina: Diurna, una hora a disfrutar y treinta minutos a cobrar, o una hora treinta minutos a disfrutar.

Nocturna: Una hora a disfrutar y cuarenta y cinco minutos a cobrar, o una hora cuarenta y cinco minutos a disfrutar.

Una hora de sábado origina: Diurna, una hora a disfrutar y cuarenta y cinco minutos a cobrar, o una hora cuarenta y cinco minutos a disfrutar.

Nocturna: Una hora a disfrutar y una hora a cobrar, o dos horas a disfrutar.

Una hora en domingo origina: Diurna o nocturna, una hora a disfrutar y una hora a cobrar, o dos horas a disfrutar.

La elección de la alternativa será del trabajador.

Artículo 12. Vacaciones.

Para los años 1995 y 1996 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias, veintidós días laborables. A efectos de vacaciones, los sábados no se computarán como día laborable.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio número 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador como accidente, enfermedad o maternidad, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de día de trabajo. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los seis meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio, no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aun los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los treinta días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que, en el balance mensual y tras la aplicación de la compensación establecida en el apartado «jornada», sean excedentarias, con la limitación anual que marca la Ley (ochenta horas máximo), es decir, las horas que mensualmente superen las veinte máximas de jornada irregular y las que, en el cómputo trimestral, no se puedan compensar con tiempo libre por motivos productivos y de acuerdo con el trabajador.

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio, la empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procu-

rando sustituirlas por contrataciones temporales a tiempo parcial u otras modalidades de contratación.

Las horas extras se abonarán en su totalidad con el mismo criterio establecido en el cuadro de compensación correspondiente a oficinas y administración, mantenimiento, postproducción, etc.

A los efectos de cotización adicional de horas extraordinarias que se establece en la Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción (situaciones excepcionales sin repetición habitual), ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza de trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Artículo 14. Valoración de puestos de trabajo.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionasen con él (instalaciones, materiales y productos, personal o información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los trabajadores de categoría inferior no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

Los trabajadores cuyos puestos de trabajo salgan valorados por debajo de sus ingresos anteriores, conservarán dichos ingresos a título personal y con carácter de absorbibles, en las siguientes condiciones:

- a) En ningún caso se considerarán como ingresos fijos las primas de producción ni los pluses, en su caso. Por estos conceptos se percibirán desde el primer momento las cantidades que correspondan al nuevo puesto.
- b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos, a razón del 50 por 100 de dicha diferencia como máximo. Cuando dicha diferencia sea inferior a 100 pesetas, se podrá absorber en su totalidad.
- c) La empresa estará facultada en cualquier momento para ofrecer a quienes salgan perjudicados económicamente con la valoración, otro puesto disponible del mismo nivel que el que anteriormente ostentaba el trabajador. Caso de no ser aceptada dicha propuesta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad, dentro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea preciso respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

Artículo 15. Licencias y excedencias.

15.1. Licencias: Todos los trabajadores vinculados por este Convenio, previo aviso y la debida justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias, que se disfrutarán y abonarán conforme a lo que se establece en el presente artículo:

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Todas las licencias retribuidas se abonarán por los devengos fijos, no incluyendo las primas de producción e incentivos variables que el trabajador venga percibiendo con regularidad.

- a) Por matrimonio: Quince días naturales de licencia retribuida y hasta un máximo de tres días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida en todo o en parte por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o conviviente, hijos o padres que convivan con el trabajador: Tres días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta dos días más de licencia no retribuida. En caso de que el hecho causante se produzca a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, la licencia retribuida se podrá ampliar un día más.
2. De padres o hermanos: Dos días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido. En caso de que el hecho causante se produzca a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, la licencia se podrá ampliar, un día natural más.
3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: Un día natural retribuido. En caso de que el hecho causante se produzca a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, la licencia retribuida se podrá ampliar un día natural más.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de dos días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o conviviente e hijos y de un día natural si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasando treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. Los criterios orientativos mínimos implican la necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

1. De cónyuge o conviviente o hijos, cuatro días naturales de licencia retribuida. En caso de que el hecho causante se produzca a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, la licencia retribuida se podrá ampliar un día natural más.
2. De padres o hermanos, dos días naturales de licencia retribuida. En caso de que el hecho causante se produzca a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, la licencia retribuida se podrá ampliar un día natural más.
3. De nietos o abuelos, un día natural de licencia retribuida. En caso de que el hecho causante se produzca a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo, la licencia retribuida se podrá ampliar un día natural más.

d) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: Un día natural retribuido, pudiéndose ampliar un día más sin retribución, en caso de que el hecho causante se produzca a más de 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo.

e) En casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

f) Por nacimiento de un hijo: Tres días naturales de licencia retribuida. En caso de que dichos días coincidiesen con los días inhábiles a efectos de registro, se prolongará un día natural más.

g) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural, siempre que se justifique el traslado.

h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios o demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: Durante el tiempo necesario para asistir a los mismos, presentando los correspondientes documentos de asistencia a examen.

15.2 Excedencias: En lo referente al tema de excedencias, este Convenio se atendrá directamente a lo referido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Las empresas concederán excedencia por maternidad, incluida aquella por adopción de un menor, con reingreso automático a la finalización de la misma siempre y cuando se cumpla la condición de que dicha excedencia sea solicitada por una duración no superior a un año. La excedencia podrá ser solicitada cuando el padre y la madre trabajen, sólo por uno de ellos.

b) Asimismo, concederán excedencia a los trabajadores con antigüedad de al menos un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que los motivos para obtener la misma sean de carácter familiar o de un estudio.
2. Que dicha excedencia no sea superior a doce meses.

Durante el período de excedencia laboral, en ningún caso podrán realizar actividades que supongan competencia con las actividades que «K-2000, Sociedad Anónima», desarrolle en su momento, entendiéndose que si se diera tal caso, existe una mala fe por parte del trabajador en excedencia por lo que, automáticamente quedaría extinguida su relación laboral con «K-2000, Sociedad Anónima».

Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de empresa.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro de las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

El trabajador que solicite su reintegro deberá hacerlo con un mes de antelación al de la fecha de finalización de la excedencia.

Transcurrido el plazo máximo de duración de la excedencia sin que el interesado hubiese presentado solicitud de reintegro, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 16. *Permiso con carácter excepcional.*

Se concederán permisos excepcionales sin retribuir, para atender al cuidado de familiares (cónyuges o convivientes, hijos o padres) que convivan con el trabajador y se encuentren en fase muy grave de enfermedad y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona, siempre que se hayan agotado los días de permisos contemplados en el artículo 15.2. Tendrán una duración máxima de quince días y, además de exigir la justificación oportuna, la Dirección podrá comprobar la exactitud de lo alegado con la inspección que considere necesaria.

Artículo 17. *Licencia especial y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.*

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de una duración de ciento doce días. En caso de que el padre y la madre trabajen en «K-2000, Sociedad Anónima», se podrá optar, al iniciarse el período de descanso, a que sea el padre quien disfrute de hasta treinta días de los últimos de la suspensión, siempre que sean ininterrumpidos y al final del citado período.

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. Este período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen al iniciarse el período de maternidad, aquélla podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

En el supuesto de adopción y si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir del momento en que el hijo adoptado es entregado a la familia. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá acreditar este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

A partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

A partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de empresa o, en su defecto, el de la Seguridad Social, como penoso o peligrosos para su embarazo, la mujer embarazada tendrá derecho a:

a) Preferencia para ocupar (sólo el tiempo que dure dicho estado) la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin dicho riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.

b) En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista la posibilidad para la empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

Caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su anterior puesto de trabajo cuando la embarazada cause alta en el trabajo por dicho motivo.

17.1 Trabajadoras con lactancia: Las trabajadoras en período de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de una jornada normal de trabajo en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser sustituido por el aumento en quince días más de la baja maternal, renunciando al derecho de lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 18. *Licencia especial por cuidado directo de menor o minusválido.*

El trabajador que tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges o convivientes.

Artículo 19. *Absentismo laboral.*

Las partes firmantes analizarán la incidencia y evolución del absentismo en cada centro adoptando, si procede, las medidas de corrección precisas para hacerlo disminuir.

El trabajador que se encuentre en situación de baja por accidente o enfermedad, percibirá el 100 por 100 de su salario fijo, como si estuviera en activo.

A efectos de lo previsto en el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y para el cálculo del absentismo individual y colectivo, no se computarán como faltas de asistencia las señaladas en dicho artículo ni aquellas que en este Convenio tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique convencionalmente la ausencia.

Artículo 20. *Servicio militar, prestación social sustitutoria, objeción de conciencia e insumisión.*

El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario o a las prestaciones que se deriven de la objeción de conciencia o insumisión por el tiempo mínimo de duración de éstas, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el servicio militar o prestaciones que se deriven de la objeción de conciencia o insumisión, estimándose en este último caso también la posible condena penal.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal del compañero en el servicio militar o prestaciones que se deriven de la objeción de conciencia o insumisión, volverá a su antiguo puesto en la empresa a la reincorporación definitiva de éste.

La no reincorporación del trabajador fijo en servicio militar o prestaciones que se deriven de la objeción de conciencia o insumisión, dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Artículo 21. Condiciones económicas.

21.1 Estructura retributiva: Los elementos de la estructura retributiva al servicio de «K-2000, Sociedad Anónima», son:

1. Salario base.
2. Complementos.

3. Todos los acuerdos en materia retributiva deberán tener una finalidad primordial y básica hasta que se lleve a cabo la definición de puestos, a saber: «Todos los trabajadores encuadrados bajo la misma categoría profesional o que realicen las mismas funciones, deberán tener el mismo salario base».

4. Las categorías profesionales en las que los trabajadores de «K-2000, Sociedad Anónima», se encuadran, son los siguientes:

Preproducción:

Adaptador de textos.
Adaptador de diálogos.

Planificación: Oficial administración segunda.

Técnicos de doblaje:

Operador de sonido.
Técnico de mezclas.

Técnicos de mantenimiento:

Técnico de mantenimiento electrónico primera y segunda.
Técnico de sistemas primera y segunda.
Oficial electricista.
Auxiliar de mantenimiento.

Técnicos de producción (plató):

Iluminador.
Iluminador/Operador cámara.
Ayudante de iluminador.
Operador cámara.
Técnico de sonido primera y segunda.
Oficial carpintero.
Auxiliar o Ayudante de plató.

Técnicos de postproducción:

Vídeo mixer especial y de primera.
Grafista electr. paintbox primera y segunda.
Grafista electr. de 3-D primera y segunda.
Auxiliar grafista.
Editor primera y segunda.
Realizador.
Operador de medios audiovisuales/cámara.
Operador de medios audiovisuales.
Aprendiz operador de medios audiovisuales.
Director técnico.
Jefe técnico.
Responsable técnico audio.
Productor preproducción.
Productor plató.
Productor postproducción.

Comercial:

Director comercial.
Vendedor/a.

Administración:

Director de administración.
Jefe nóminas.
Jefe administración segunda.
Oficial administración primera, segunda y tercera.
Auxiliar administración.

Dirección: Secretaria de Dirección.

Varios:

Conductor oficial segunda.
Almacenero oficial primera y segunda.
Recepcionista/Telefonista.

Doblaje:

Director/a de doblaje.
Actor/Actriz de doblaje.

Se adjuntará a este Convenio la masa retributiva de cada categoría, una vez negociada la valoración de las mismas.

Antigüedad: El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatro trienios y quinquenios sucesivos en la cuantía del 5 por 100 y 7 por 100 respectivamente sobre el salario base.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo.

b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en periodos de prueba y por el personal eventual e interino con continuidad, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada nuevo trienio o quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del trabajador a su empresa, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada por otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquellas que por este mismo concepto tenga establecida la empresa.

Artículo 22. Condiciones de complemento de trabajo.

Todos aquellos pluses que a continuación se exponen:

1. Nocturnidad.
2. Peligrosidad.
3. Peaje.
4. Turnicidad.
5. Bilingüismo.
6. Dirección de sala.
7. Productividad.
8. Pista (Laudo arbitral 1 de agosto de 1989).
9. Ruidos y efectos.

Se excluyen expresamente como complementos de condición de trabajo los de:

1. Desplazamiento al trabajo.
2. Conducción de vehículo.
3. Trabajo en exteriores.

22.1 Nocturnidad: Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se abonará este plus de nocturnidad cuando exista una modificación de la jornada consecutivamente y por períodos continuos de al menos un mes y sin que exista la compensación horaria ni otras bonificaciones establecidas en la jornada irregular.

b) Su importe será el del 25 por 100 sobre la totalidad del trabajo percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo, en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

c) Se exceptúan del cobro de la bonificación de trabajo nocturno, el personal vigilante de la noche, porteros y serenos que hubieran sido contratados para desarrollar su función en período nocturno expresamente.

22.2 Peligrosidad: Se abonará a los trabajadores que, en su labor diaria, tengan un índice objetivo y regular de riesgo para su integridad física. La regulación de la peligrosidad en un puesto de trabajo le corresponde hacerla, mediante propuesta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a la dirección de la empresa, que estudiará los puestos de trabajo que deben percibir este complemento, así como el importe del mismo.

22.3 De peaje.—Si, por razones de economía y seguridad en el tiempo, fuese preciso utilizar la autopista en viajes encargados por la empresa,

la misma pagará dicho importe previa justificación del correspondiente ticket.

22.4 De turnicidad.—Es un plus a percibir por aquellos trabajadores que realicen sus funciones a tres o más relevos, de manera consecutiva y en un período mínimo de un mes y sin que exista para esa jornada el tratamiento de compensación horario ni otras bonificaciones de la jornada irregular. Su importe será del 15 por 100 sobre la totalidad del trabajo percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo, en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

22.5 Bilingüismo.

22.6 Dirección en sala.

22.7 Plus de productividad.

22.8 Plus de pista laudo.

22.9 Ruidos y efectos.

Artículo 23. *Salidas, dietas y viajes.*

23.1 Dietas: Cuando por razón del servicio y por orden de la empresa, los trabajadores de «K-2000, Sociedad Anónima», tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa y que les impida realizar comidas o pernoctaciones en su domicilio, percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades y por los siguientes conceptos:

	Día laboral Pesetas	Día festivo Pesetas
Dieta desayuno	500	500
Dieta comida	1.750	2.500
Dieta cena	1.750	2.500
Total	4.000	5.500

23.2 Locomoción.—En aquellos casos en los que, por razones del servicio, se autorice al trabajador a utilizar su vehículo para sus desplazamientos profesionales, recibirá la cantidad de 33 pesetas por kilómetro recorrido.

Los desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma Vasca o, en su caso, de la Comunidad Autónoma de Madrid, serán abonados con todos los gastos pagados.

Artículo 24. *Seguridad y salud laboral.*

(Se remitirá al texto de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.)

Artículo 25. *Despido por causas objetivas y expedientes de regulaciones de empleo.*

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la autoridad laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, la empresa estará obligada a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de setenta y dos horas, desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos formales, traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados en expedientes de reducción de plantillas y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a un mes y medio por año de servicio, con un máximo de doce años de antigüedad.

En caso de no haber acuerdo, la empresa se atenderá necesariamente a la legislación laboral existente.

Artículo 26. *Actividad sindical de la empresa.*

26.1 El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio:

1. Dispondrán de un tiempo retribuido de veinticinco horas/mes.

2. Las horas de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical), en los supuestos siguientes:

a) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo de quince días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

b) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la central sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de otras acumulaciones salvo acuerdo expreso con la empresa.

En las horas establecidas para los miembros de estos organismos, se incluye una reunión mensual ordinaria con la dirección de la empresa y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la dirección.

26.2 Serán funciones del Delegado de Personal o Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la empresa, advirtiéndolo a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación de personal y en aquellos otros en que, por necesidad legal, fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

Expediente de regulación de empleo.

Traslados totales o parciales de la empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producciones o mejoras técnicas.

26.3 La dirección de «K-2000, Sociedad Anónima», se compromete a facilitar a los representantes legales de los trabajadores toda la información a la que tienen derecho con la mayor inmediatez.

Asimismo, hay que tener en cuenta que, en ocasiones, el Estatuto de los Trabajadores fija una serie de plazos para percibir información que en todo caso deberán ser observados.

Destacaremos los siguientes:

a) Trimestralmente al menos, deberá facilitarse información sobre las siguientes materias:

Evolución económica del sector.

Situación y programas de producción y ventas.

Evolución probable del empleo.

Celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Previsiones de contratación y supuestos de subcontratación.

b) Anualmente, en supuestos ordinarios, la documentación económica (balances y cuentas de resultados, memoria) y con la misma periodicidad que a los socios, el resto de la documentación que sea entregada a ellos.

c) Otros plazos:

No superior a diez días desde la formalización del contrato para la entrega de las copias básicas.

Se exige una antelación, como mínimo, de treinta días, a la fecha de su efectividad, las notificaciones sobre traslados y modificaciones sustanciales e individuales de trabajo.

En el mes siguiente al que corresponda, la obligación de exponer las relaciones nominales de trabajadores y boletines de cotización, o de poner de manifiesto a los representantes de los trabajadores esta información.

En el resto de los supuestos y a falta de fijación expresa y concreta de plazos o fechas, la dirección de «K-2000, Sociedad Anónima», estará a los criterios de lógica y sentido común, así como a la regla general de la buena fe contractual.

26.4 Garantías del Delegado de Personal o Comité de Empresa.—Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

1. Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

2. Que sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

3. Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de veinticuatro horas, al Comité de Empresa.

4. En el término de las cuarenta y ocho horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

5. Tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento de su elección como miembros del Comité de Empresa hasta un año después de su cese.

6. El Comité de Empresa tendrá derecho a convocar asambleas para todos los trabajadores de «K-2000, Sociedad Anónima».

La realización de la asamblea se comunicará a la dirección de la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en los locales adecuados a tal fin facilitados por la empresa.

El número máximo de horas de asambleas retribuido será de cuatro anuales.

Artículo 27. Régimen disciplinario.

El ejercicio de las facultades disciplinarias por parte de la empresa se ajustará a las disposiciones recogidas en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y a las que se desarrollen en el Reglamento de Régimen Interno.

Artículo 28. Otras disposiciones.

La empresa y el personal que, en función de su representación sindical, tiene acceso a los datos personales o familiares del personal de «K-2000, Sociedad Anónima», se comprometen a adoptar las medidas necesarias para que estos datos o su conocimiento no sean difundidos cuando atenten a la intimidad de los trabajadores.

Artículo 29. Condiciones económicas.

La empresa «K-2000, Sociedad Anónima», mantiene los salarios congelados desde el año 1992 y sus trabajadores han cedido el 12,8 por 100 de sus ingresos de tres meses en el año 1995.

Por este motivo y con objeto de superar la fuerte crisis por la que atraviesa la empresa, se han tomado diversas decisiones empresariales y, entre ellas, el acuerdo de un incremento salarial del 3 por 100 para todo el año 1995 y del 1,5 por 100 para todo el año 1996. En el mes de junio se revisarán las condiciones económicas.

PROFESIONALES DEL DOBLAJE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Ámbito funcional.—El presente Convenio Colectivo de trabajo de la «Empresa K-2000, Sociedad Anónima», regulará las relaciones laborales de los integrantes de la profesión de doblaje (Directores de doblaje, Actores de doblaje), tanto para el personal fijo de plantilla como para aquellos profesionales que pudieran ser contratados eventualmente para este fin.

CAPÍTULO II

Contratación de profesionales

Las modalidades de contratación de todas las especialidades que regula este Convenio (salvo todas aquellas que la legislación vigente permite), se establecen en cuatro:

Contrato eventual por convocatoria.

Contrato por tiempo indefinido.

Contrato por tiempo determinado.

Contrato por obra determinada.

Contrato eventual por convocatoria: Es el que se establece de mutuo acuerdo entre la empresa y el profesional por cada convocatoria, según lo establecido en este Convenio.

Contrato por tiempo indefinido: Es aquel que establece el Estatuto de los Trabajadores para este tipo de contratos, en cada una de las especialidades del profesional. El profesional contratado por tiempo indefinido será considerado como personal de plantilla con todos sus derechos laborales y sindicales y tendrá un horario pactado en este Convenio.

Contrato por tiempo determinado: Es aquel que se establece por la empresa y el profesional, según la legislación vigente en materia de contratación, en condiciones similares a lo pactado en este Convenio para los contratos indefinidos.

Contrato por obra determinada: Es el que establece la vinculación continuada mientras dure la obra. Las condiciones de contratación se formalizarán entre empresa y profesional, sin otra limitación, en función de la obra.

CAPÍTULO III

Forma de pago

Periodicidad y emplazamiento: De conformidad con el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores el pago de las convocatorias se hará efectivo puntual y documentalmente en la fecha y lugar en que se haya realizado desglosándose cada especialidad y cada forma de contrato como sigue:

1. Actores contratados eventualmente por convocatoria u obra determinada, tiempo indefinido y tiempo determinado fuera de los estipulados en su contrato laboral:

Una vez finalizada la convocatoria para la que hayan sido solicitados, en el parte de trabajo de sala deberá hacerse constar el número de «takes» realizado por cada actor. En el supuesto de que un actor doblase en una convocatoria más «takes» de los previstos para la misma, deberá hacerse constar también en el parte de trabajo de sala, en orden a su correcta retribución.

2. Directores y Técnicos de efectos de sonido en sala, contratados por obra determinada o contratados por tiempo indefinido o por tiempo determinado fuera de lo estipulado en su contrato laboral: Una vez finalizado su trabajo.

3. Contratados por tiempo indefinido y contratados por tiempo determinado de todas las especialidades: Al término de cada mes natural.

Pago por la asistencia a las convocatorias: Los actores contratados eventualmente por convocatoria (o por tiempo indefinido, tiempo determinado o por obra determinada fuera de lo estipulado en su contrato laboral) percibirán un canon de convocatoria general en conceptos (CG) de disponibilidad, asistencia y permanencia a cada una de las convocatorias para las que sean requeridos. Se entiende por convocatoria separadamente cada jornada, no así cada unidad de trabajo (película, episodio, documental, «trailer», etc.).

CAPÍTULO IV

Unidad de trabajo: Unidad de trabajo de cada especialidad

Actores de doblaje:

La unidad de trabajo para los actores de doblaje es el «take».

Definición de «take»: Cada «take» constará de un máximo de diez líneas en total, cuando en el mismo intervenga más de un personaje. Cada per-

sonaje tendrá, como máximo, cinco líneas por «take». El pautado de la producción a doblar (su distribución en «takes»), deberá realizarse teniendo en cuenta criterios interpretativos (continuidad de texto e imagen) y funcionales (no inclusión en un «take» de fragmentos que no precisen ser doblados de más de diez segundos).

Si, por necesidades técnicas, se sobrepasara cualquiera de dichas medidas, se contabilizará un «take» más a cada personaje que repita la intervención, una vez superados estos límites. La presentación del «take» en la sala de doblaje, deberá ser definitiva y clara, evitando improvisaciones y añadidos que puedan alterar sus dimensiones o las de las líneas que lo compongan y/o dificulten la labor de los profesionales.

Ambientes: Se entiende por ambientes los murmullos, exclamaciones, toses, risas... y las expresiones concretas y breves emitidas por personajes integrantes de un grupo, como tales, sin singularizarse ni individualmente y, por tanto, sin exigir sincronía.

Los ambientes serán considerados «takes» y tendrán una duración máxima de treinta segundos.

Documentales: En el doblaje de documentales, el «take» podrá constar, como máximo, de cinco líneas por personaje y diez en total, cuando intervenga en el mismo más de un personaje.

Definición de línea: Una línea equivale a un máximo de sesenta espacios mecanografiados (incluyendo espacios de separación entre palabras, signos de puntuación e indicaciones técnicas). Una línea incompleta se considerará entera, aunque sólo contenga una palabra o fracción de ella o la indicación de un gesto o expresión sonora. No se podrá completar líneas acumulando pies de diálogo.

«Spots», «cuñas», «promos», «cástines» y «trailers»: Aplicar su conversión a «takes» y dar el mismo tratamiento que los «takes».

Directores de doblaje por obra determinada:

La unidad de trabajo mensurable para los Directores de doblaje es la línea, considerando que una hora de película equivale a 750 líneas.

La empresa deberá facilitar los guiones originales (cuando disponga de ellos) a los Directores, aun sin que éstos los soliciten, a efectos no sólo de control de recuento de líneas, sino también de un mejor seguimiento del argumento y traducción de la obra. En ningún caso podrá ser manipulada o mermada la duración de una película, episodio, etc., con la finalidad de evitar el pago de las líneas reales de la misma.

CAPÍTULO V

Funciones de cada especialidad

Actores de doblaje.—La función del Actor de doblaje consiste en interpretar y sincronizar la actuación del actor original con la mayor fidelidad a la interpretación del mismo y siguiendo las indicaciones del Director de doblaje.

Para una mayor dignificación de su labor, deberá exigir el ajuste en perfectas condiciones de los diálogos que interpreta.

Podrá ser convocado indistintamente para el doblaje de personajes protagonistas, secundarios o episódicos, así como ambientes.

Repetición de papeles: Un mismo actor o actriz, cualquiera que sea su forma de contratación, podrá doblar más de un personaje en una misma película, episodio, documental, etc., sin más limitación que la que establezca el criterio de calidad impuesto por la empresa.

Dirección de doblaje.—El Director será el responsable del doblaje de la película ante la empresa.

Funciones:

Visionado del material a dirigir antes de entrar en sala.

Participación en la elaboración de repartos.

Responsabilización del producto que se dirige, tanto en lo que se refiere a la producción como a la calidad del mismo.

Visionado del producto una vez terminado, bien en horas de trabajo o fuera de horario.

Convocatoria de «retakes».—Es la que se efectúa para repartir el doblaje de fragmentos de la obra, por uno o más actores que intervinieron en aquél. Tendrá el mismo tratamiento económico que una convocatoria normal.

Convocatoria de «trailers».—Un «trailer» es un avance, con fines publicitarios o de muestra, de una película o similar, separadamente de la misma, sea cual fuere el sistema utilizado en su producción o proyección.

A efectos de dirección de un «trailer» ampliará las líneas que componen la película. No se considerará «trailer» el avance o resumen de cualquier obra, dentro del metraje o editaje y presentación de la misma. El doblaje de «trailers» se efectuará como sigue:

Convocatoria específica.—Si la convocatoria se hiciera únicamente para el «trailer» se abonará, además de los «takes» que lo compongan, la correspondiente CG.

«Trailer» dentro de la convocatoria.—Cuando se doble el «trailer» dentro de alguna de las convocatorias de la película u obra a la que corresponda, se abonarán normalmente los «takes» que lo compongan.

Pruebas de voz.—«Casting»:

El registro de escenas o «takes» de una película concreta para seleccionar voces será retribuido de acuerdo con la tabla salarial del presente Convenio (tratamiento de «take»), independientemente de cuál pueden ser la selección final.

Los «takes» registrados para prueba de voz o para pruebas de doblaje, nunca podrán ser aprovechados o repicados para el doblaje de una película.

CAPÍTULO VI

Remuneraciones

Profesionales contratados por tiempo indefinido.—Los profesionales con contrato por tiempo indefinido, de cada especialidad, percibirán un salario fijo y otro variable en función este último de la productividad.

Salario variable (en jornada regular).

Está compuesto de los siguientes conceptos:

Prima de productividad: Cuantía: 145 pesetas por cada uno de los «takes» que superen la media de 30 «takes» por número de días laborables del mes.

Prima de pistas.—Queda en la forma establecida por el laudo. Esto es:

$$\text{Número de pistas actor y mes} \times 70$$

600

Los actores que perciban esta prima, no podrán negarse a trabajar con este sistema.

Prima por canciones.—Queda establecida una prima por canciones de 30.000 pesetas/canción, a repartir entre el número de intervinientes en la misma, siendo el Director quien debe establecer el reparto de la misma.

No se considerará como «canción» con derecho a este plus, la intervención cantada que, en el original, no haya sido hecha por profesionales, es decir, los canturreos, canciones de cumpleaños, imitaciones de canción, nanas o aquellas que cante el propio actor.

Prima de bilingüismo.—Cuantía: 194.136 pesetas anuales.

Prima de dirección.—Cuantía: 21.935 pesetas, por 750 líneas.

Las primas de productividad, dirección y bilingüismo están sujetas a actualización automática, en base a los diferentes incrementos salariales pactados por la empresa y los trabajadores por Convenio.

Las primas por pistas y canciones requerirán una negociación específica.

Salario variable (en jornada irregular): Conforme a lo establecido para este apartado.

Profesionales contratados por tiempo determinado o por obra determinada.—Los profesionales con contrato por tiempo determinado de cada especialidad, percibirán las mismas remuneraciones que las de sus equivalentes contratados por tiempo indefinido. Tienen derecho a la parte proporcional que les corresponda en pagas extraordinarias, etc.

Los contratos por obra determinada se establecerán de mutuo acuerdo en cuanto a las condiciones entre la empresa y cada profesional.

Profesionales contratados eventualmente por convocatoria.—Los profesionales con contrato eventual por convocatoria, percibirán las siguientes remuneraciones:

Actores: Serán remunerados con un canon de convocatoria general (CG) de 5.500 pesetas por cada convocatoria. A esta cantidad inicial deberá sumársele 500 pesetas más por cada «take» en cuyo doblaje participen, cualquiera que sea su número.

CAPITULO VII

Disposición adicional única.

Se crea una Comisión Interpretativa del Convenio de «K-2000, Sociedad Anónima», que estará compuesta por un lado, por los representantes de la empresa, y por otro, por el Comité de Empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión

ANEXO

Reglamento de Régimen Interno

Se desarrollará en el plazo máximo de diez meses, a través de una comisión reducida que llevará un informe a la Dirección General para proceder a su aplicación.

Categorías profesionales

Con objeto de efectuar un análisis de situación de las diferentes categorías profesionales, se creará una comisión reducida que deberá elevar un informe a la dirección en el plazo de dos meses.

Dicho informe dará paso a un plan de homogeneización que deberá resolver las irregularidades en el plazo de ocho meses.

Procedimiento de control de la calidad en la producción

Este procedimiento será explicado a todo el personal de la empresa que interviene en el proceso productivo (audio y vídeo) y se exigirá su cumplimiento a través de todos los responsables del mismo.

Un esquema del procedimiento se expondrá en los diferentes tableros de anuncios de la empresa.

Validez del Convenio

El presente Convenio tendrá plena validez desde el 1 de enero de 1995, para todos los conceptos, salvo para el tratamiento de compensación establecido para la jornada irregular, dietas, kilometraje, horas extras pagadas en 1995, «spots» pagados en 1995, devengo variable vacaciones 1995, plus de nocturnidad de 1995 e importes devengados por ruidos de sala en 1995, que tendrá validez desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1996.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

19814 RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1996, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la Consejería de Sanidad y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de farmacovigilancia (1996-1998).

Suscrito Convenio entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la Consejería de Sanidad y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de farmacovigilancia, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 31 de julio de 1996.—El Subsecretario, Enrique Castellón Leal.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la Consejería de Sanidad y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

En Madrid a 15 de julio de 1996.

REUNIDOS

De una parte el excelentísimo señor Ministro de Sanidad y Consumo, don José Manuel Romay Beccaria.

Y de otra el excelentísimo señor don Francisco Marqués Fernández, Consejero de Sanidad y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Intervienen en función de sus respectivos cargos que han quedado expresados y en el ejercicio de las facultades que a cada uno le están conferidas, y con plena capacidad para formalizar el presente Convenio, ambos de mutua conformidad.

EXPONEN

Primero.—Que es imprescindible la colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Consumo, de una parte, y la Consejería de Sanidad y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por otra, al objeto de llevar a cabo este programa de farmacovigilancia coordinada.

Segundo.—Que el Ministerio de Sanidad y Consumo desarrolla, desde 1984, el Sistema Español de Farmacovigilancia para conocer la incidencia de las reacciones adversas a medicamentos comercializados en España, cuyo programa básico es la Notificación Estructurada de Sospechas de Reacciones Adversas, a través de los profesionales sanitarios.

Tercero.—Que el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estableció, en julio de 1988, que las Comunidades Autónomas y el Ministerio de Sanidad y Consumo elaborarían Convenios de cooperación en materia de farmacovigilancia.

Cuarto.—Que la Consejería de Sanidad y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia dispone de los medios suficientes para efectuar un programa de este tipo en el ámbito de su zona geográfica.

Quinto.—Que la Comisión Nacional de Farmacovigilancia, en la sesión celebrada el 19 de junio de 1991, aprobó el proyecto de incorporación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia al Sistema Español de Farmacovigilancia.

Sexto.—Que este Convenio viene a sustituir al suscrito con fecha 17 de julio de 1992, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 12 de octubre, y recoge el mutuo interés de ambas partes para actuar en un único Sistema Español de Farmacovigilancia, siendo fruto de un acuerdo de colaboración interadministrativa para la ejecución de un programa en un sector de actividad como es la farmacovigilancia.

Séptimo.—Que este Convenio se enmarca en el ámbito de competencias y esfera de intereses que, en la materia, atribuyen a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia la Constitución y el Estatuto de Autonomía.

ESTIPULACIONES

Primera.—La Consejería de Sanidad y Política Social se compromete a mantener la actividad del Centro de Farmacovigilancia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Segunda.—La Consejería de Sanidad y Política Social distribuirá las Tarjetas Amarillas empleadas para la notificación, a los profesionales sanitarios colegiados en su Comunidad. El modelo utilizado será el empleado en el Sistema Español de Farmacovigilancia.

Tercera.—Se mantendrá la absoluta confidencialidad, tanto de los pacientes como de los profesionales sanitarios notificadores, garantizando la no duplicidad de las sospechas de reacciones adversas a medicamentos.

Cuarta.—La información recibida será evaluada periódicamente por los técnicos del Centro de Farmacovigilancia. El centro contará con el apoyo de un Comité consultivo; que será el responsable de la evaluación de las notificaciones especialmente complejas.

La composición del Comité y las variaciones que se produzcan en el mismo serán comunicadas a la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios del Ministerio de Sanidad y Consumo.