COMPARATIVA DE ALGUNAS CONDICIONES LABORALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

PREACUERDO	CONVENIO INDUSTRIA AUDIOVISUAL
De conformidad con las disposiciones legales vigentes, **se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria** establecida en cada caso para cada modalidad de prestación de trabajo. Su realización deberá ser previamente aceptada por el trabajador. b) Por simplificación administrativa, **las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores de horas tipo para cada nivel económico,** que se establece en el anexo numero 1 de este convenio. c) **La mitad de las horas extraordinarias podrá compensarse con horas de descanso, con un incremento en este caso del 75 por 100**, cuando las necesidades del servicio lo permitan en el plazo de cuatro meses desde su generación	**Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo trimestral**, de la jornada de trabajo efectivo pactada en este Convenio. Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean de fuerza mayor. **Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en cuyo caso el trabajador/a disfrutará de setenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada**, o bien retribuidas, percibiendo entonces el trabajador/a, **por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 25 por 100 la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.**
Con carácter general, los trabajadores acogidos al presente convenio disfrutarán de **una vacación anual retribuida de veinticinco días laborables.**	**El período de vacaciones anuales retribuidas**, no sustituible por compensación económica, **será de treinta días naturales.**
NO SE CONTEMPLA LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA	**La movilidad geográfica requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Igualmente habrá que observar el plazo de notificación, la compensación o indemnización, la posibilidad de impugnación por parte del trabajador y, en su caso, el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores**, tal como se establece en el referido artículo 40.1 y también en el 40.2. Por tanto, el traslado de trabajadores/as a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que no exija cambios de residencia, queda dentro del ejercicio regular de las facultades organizativas de la empresa.
CRTVE abonará a los trabajadores un complemento familiar de carácter voluntario por hijos menores de 18 años, así como por cónyuge o conviviente reconocido que estén a su cargo	**NO SE CONTEMPLA**
La antigüedad se trata de un complemento salarial consolidable que se devenga cada tres años de servicios prestados, cuyo valor se recoge en las tablas que acompañan al presente convenio. A estos efectos sólo será computado el tiempo de servicio efectivo.	**NO SE CONTEMPLA**
CRTVE abonará al trabajador en cumplimiento del art. 36 el importe correspondiente a comida/cena/desayuno en aquellos centros de trabajo donde no exista comedor de empresa	**NO SE CONTEMPLA**
La paga de productividad se abonará prorrateada en 12 meses por el importe recogido en tablas salariales anexas.	**NO SE CONTEMPLA**
Se establece una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores que se encuentren **en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, empleados en periodo de maternidad/paternidad o trabajadora en riesgo durante el embarazo, completen el 100 por 100 de su retribución básica por jornada base, incluida la antigüedad y complementos que correspondan**	**NO SE CONTEMPLA**
Ayudas sociales	**NO SE CONTEMPLA**
Seguros accidente, viaje, seguro médico, de vida, zonas de conflicto	**NO SE CONTEMPLA**
Plan de pensiones	**NO SE CONTEMPLA**

ESTAS SON ALGUNAS DE LAS DIFERENCIAS FUNDAMENTALES ENTRE EL PREACUERDO Y EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL QUE LA DIRECCIÓN NOS QUIERE IMPONER

ANTE ESTA SITUACIÓN LO QUE OS QUEREMOS PREGUNTAR ES: ¿NOS QUEDAMOS CON EL PREACUERDO O CONVOCAMOS MOVILIZACIONES?

NO ESTAMOS PREGUNTANDO ENTRE PREACUERDO Y CONVENIO AUDIOVISUAL (SERÍA ESTÚPIDO), ESTAMOS EXPLICANDO LO QUE PASARÁ EL 1 DE DICIEMBRE SI NO FIRMAMOS EL PREACUERDO, Y ESTAMOS PREGUNTANDO SI MOVILIZARNOS O ACEPTAR EL PREACUERDO, POR ESO ES FUNDAMENTAL QUE VOTES