

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN do 16 de xuño de 2020, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do III Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia.

Visto o texto do III Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, que se subscribiu con data do 5 de marzo de 2020, entre a representación empresarial AGEM e Escena Galega e as organizacións sindicais CIG, UGT e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta Secretaría Xeral de Emprego,

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 16 de xuño de 2020

Covadonga Toca Carús
Secretaría xeral de Emprego

**III Convenio colectivo de eventos, servizos
e producións culturais de Galicia****TÍTULO I****Disposicións xerais****Artigo 1. *Ámbito funcional***

Este Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia aplicárase ás empresas e aos seus traballadores e traballadoras que na Comunidade Autónoma de



Galicia realicen actividades de deseño, xestión e produción de eventos de carácter cultural, educativo, social e de entretemento, destinados a ser executados en locais pechados ou a ceo aberto e, en xeral, todas as actividades preparatorias para a execución destes eventos ou servizos, incluídas as actividades comerciais, de representación de artistas, distribución de eventos e xestión (*management*).

Quedan excluídas da aplicación deste convenio as relacións de traballo recollidas no artigo 2.1.a) do Estatuto dos traballadores, así como o persoal artístico, deportivo ou de artistas que coa súa actividade constitúen os eventos en si mesmos.

Artigo 2. *Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia.

Expresamente, esta definición inclúe:

a) Os contratos laborais formalizados dentro do territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, con independencia do lugar onde se presten os servizos, e temporalmente fóra da Comunidade Autónoma galega.

b) Os contratos laborais cuxos servizos se presten dentro do territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, con independencia do lugar onde se formalizen.

c) Este convenio afecta por igual toda empresa que preste servizos desta natureza en centros de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia, independentemente de onde radique o seu domicilio social e fiscal.

Artigo 3. *Ámbito persoal*

Este convenio afecta todos/as os/as traballadores/as que, no momento da súa entrada en vigor ou durante a súa vixencia, presten os seus servizos mediante un contrato laboral e calquera que sexan os seus cometidos, nas empresas suxeitas ao seu ámbito.

En xeral, quedan incluídos e diferenciaranse neste convenio todos/as os/as traballadores e traballadoras segundo o que realicen e onde, do seguinte xeito:

Traballadores e traballadoras de ámbito persoal A que realicen funcións técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de produción, de control e manuais para un evento,



servizo e produción cultural de carácter teatral, musical, baile, animación e danza para que se efectúe, co cal perciban emolumentos polo seu cometido, especialmente cando o evento, servizo e produción cultural sexan de explotación comercial. Tamén os traballadores e traballadoras de calquera empresa que desenvolva actividades similares ás descritas anteriormente, así como se desenvolven actividades de carácter esporádico do ámbito B.

Traballadores e traballadoras de ámbito persoal B que, de acordo co disposto no artigo 1, realicen funcións técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de produción, de control, e manuais dentro dun parque de atraccións ou temático, parques dedicados á animación infantil, centros ou palacio de exposicións e congresos, centros multiúsos, centros teatrais, museos, acuarios, planetarios, centros cívicos, sociais e culturais, patrimonios artísticos e monumentais e fundacións, en empresas que, independentemente da súa forma xurídica e titularidade e dos fins que persigan, presten servizos ou xestionen adxudicacións de entidades públicas ou privadas de forma continuada e perciben emolumentos polo seu labor, referidas ás instalacións nomeadas neste ámbito.

Definición e clasificación dos grupos profesionais:

A definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre sesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñen como obxectivo garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.

Grupo I: pertencen a este grupo profesional os/as traballadores/as de categoría que requiran estar en posesión dun título universitario de grao superior ou grao medio, formación profesional de grao superior ou unha experiencia mínima acreditada de 3 anos, computados estes a razón de 100 xornadas completas cotizadas por ano natural. Son os/as responsables de varias áreas de actividade da empresa. Planifican, organizan, dirixen e coordinan as distintas actividades da empresa dentro das áreas que teñen ao seu cargo. Entre as súas funcións están a elaboración da política de organización, formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e materiais, orientación e control das actividades e supervisión das instalacións.

Grupo II: pertencen a este grupo profesional os/as traballadores/as de categorías que requiran estar en posesión dun título universitario de grao medio, formación profesional de grao superior ou unha experiencia mínima acreditada de 3 anos, computados estes a razón de 100 xornadas completas cotizadas por ano natural. Son os/as responsables dunha área de actividade da empresa. Planifican, organizan, dirixen e coordinan as distintas



actividades da empresa dentro da área que teñen ao seu cargo. Entre as súas funcións están a elaboración da política de organización, formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e materiais, orientación e control das actividades e supervisión das instalacións.

Grupo III: pertencen a este grupo profesional os/as traballadores/as integrados/as en categorías que para o seu desenvolvemento requiran estar en posesión do título de bacharelato, formación profesional específica de grao medio ou acreditar unha experiencia mínima de 2 anos naturais computados estes a razón de 140 xornadas completas cotizadas por ano, ou alternativamente á acumulación de 245 xornadas completas, sendo o contido da prestación tecnicamente especializado ou con responsabilidade sobre o funcionamento de determinados equipos de traballo.

Grupo IV: pertencen a este grupo profesional os/as traballadores/as integrados/as en categorías que para o seu desenvolvemento requiran estar en posesión do título de educación secundaria obrigatoria, formación ocupacional específica ou acreditar unha experiencia mínima de 2 anos computados estes a razón de 140 xornadas completas cotizadas por ano, ou alternativamente á acumulación de 245 xornadas completas, así como aquelas outras categorías que requiran ter un coñecemento dun oficio técnico ou administrativo a nivel elemental.

Grupo V: pertencen a este grupo profesional os/as operarios/as e persoal non especialmente cualificado, integrados/as en categorías profesionais para as cales non se requiren estar en posesión de coñecementos de ningún oficio a nivel de formación profesional ou similar. Os contidos funcionais limítanse ao desenvolvemento de tarefas estandarizadas e non excesivamente complexas.

Grupo I:

- Director/a creativo/a, escenografía, son, iluminación, informático/a ...
- Director/a xeral técnico/a.
- Produtor/a executivo/a.

Grupo II:

- Enxeñeiros/as técnicos/as.



– Produtor/a de evento.

– Xefes/as de sección.

Grupo III:

– Acuarista.

– Conductor/a profesional.

– Dinamizador/a de actividades.

– Estilista.

– Monitor/a didáctico/a.

– Oficial especialista.

– Recepcionista de museo.

– Rexedor/a.

– Técnico/a ou oficial administrativo/a.

– Técnico/a especialista.

– Monitor de visitas guiadas.

Grupo IV:

– Auxiliar administrativo/a.

– Axudante de produción.

– Vendedor/a de billetes.

– Oficiais de servizos e/ou axudantes.

– Operador/a de maquinaria elevadora.



– Recepcionista/telefonista.

– Responsable de almacén.

– Runner.

– Atrecista.

– Monitor/a de tempo libre.

– Monitor/a de obradoiros.

– Azafata/o de eventos.

Grupo V:

– Auxiliar de produción.

– Acomodador/a.

– Auxiliar organización.

– Auxiliar montaxe-desmontaxe.

– Carga-descarga.

– Conserxe/porteiro.

– Controlador/a de accesos.

– Limpador/a.

– Modelo de posado.

– Mozo/a de almacén.

– Pasador/a de ferro.

– Azafata/o.

– Auxiliar de sala.



Artigo 4. *Ámbito temporal*

Este convenio colectivo terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2020.

Artigo 5. *Denuncia e prórroga*

Este convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das parte que o subscriben, formulada con anterioridade ao vencemento do prazo respectivo. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas e demais cláusulas económicas reguladas no presente convenio terán un aumento, a partir do primeiro de xaneiro de cada ano, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior.

Este convenio seguirá vixente na súa integridade mentres non haxa outro do mesmo ámbito que o substitúa.

Artigo 6. *Vinculación á totalidade*

As condicións de calquera clase pactadas neste convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible polo que, para os efectos da súa aplicación práctica, deberán sempre considerarse de forma global. En consecuencia, se a autoridade laboral declarase a nulidade dalgúns dos seus pactos, este convenio quedará sen efecto na súa totalidade, debendo ser volto a negociar integramente.

Artigo 7. *Obrigatoriedade do convenio*

Toda cláusula contractual que sexa contraria a todos os pactos recollidos neste convenio será considerada nula de pleno dereito.

Artigo 8. *Condicións máis beneficiosas. Compensación e absorción*

8.1. Serán respectadas integramente as condicións máis beneficiosas pactadas con anterioridade a este convenio, ou que pacten durante a súa vixencia con persoa ou grupo de persoas, polas empresas afectadas por este convenio, polo que os pactos, cláusulas ou estipulacións actualmente implantadas, sempre que superen as establecidas por este convenio, debido á condición que ten de norma mínima de relación tanto no que se refire ao social como ao económico.



8.2. Estas condicións *ad personam* regularanse arredor de tres bloques independentes:

A) Xornada: recollidas as condicións novas establecidas no convenio en xornada (vacacións, licenzas, permisos retribuídos, xornada anual, semanal, quendas, etc.), estas serán valoradas en cómputo anual e contrastadas coas que os traballadores e traballadoras tiñan con anterioridade a este convenio, e seranlles de aplicación as máis beneficiosas no seu conxunto.

B) Situacións de IT: recollidas as condicións novas establecidas no convenio en situación de IT por calquera causa, estas serán valoradas e contrastadas coas que os traballadores e traballadoras tiñan con anterioridade a este convenio, e seranlles de aplicación as máis beneficiosas.

C) Condicións económicas: recollidas as condicións económicas establecidas no convenio, estas serán valoradas en cómputo anual e contrastadas coas que os traballadores e traballadoras tiñan con anterioridade a este convenio, e seranlles de aplicación as máis beneficiosas no seu conxunto. Non obstante, aplicarase unha mesma estrutura retributiva e confección de nómina.

A todos os traballadores e traballadoras aos cales se lles apliquen os conceptos salariais deste convenio, as cantidades que perciban por riba deles refundiranse nun único complemento cotizable que se denomina *ad personam* que non será compensable nin absorbible e si revalorizable co IPC real do ano anterior.

TÍTULO II

Comisión paritaria

Artigo 9. *Comisión paritaria*

Co obxecto de velar pola correcta aplicación e cumprimento do contido deste convenio, créase unha comisión mixta paritaria que entenderá de todas as cuestións relacionadas coa interpretación das normas contidas nel.

A sede onde terán lugar as xuntanzas da comisión paritaria será o Consello Galego de Relacións Laborais en Santiago de Compostela.

1. Composición. A comisión mixta paritaria estará formada por un/unha representante de cada organización sindical asinante e tres representantes da parte patronal asinante.



Cada parte poderá nomear dous asesores/as que terán voz pero non voto. Na parte social haberá un/unha asesor/a por sindicato.

2. Funcións da comisión paritaria.

a) A vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

b) A interpretación daquelas cláusulas deste convenio sobre as que poidan xurdir discrepancias, mesmo na súa aplicación.

c) A obtención de acordos sobre todas aquelas materias non recollidas neste convenio que, a criterio das partes presentes na comisión, sexa necesario incorporar ao seu texto para adaptalo mellor á realidade laboral ou produtiva existente en cada momento.

d) Exercer funcións de mediación e arbitraje nas cuestións sometidas polas partes á súa consideración.

e) Así mesmo, esta comisión entenderá da regulación de categorías, de saúde laboral e do desenvolvemento da figura dos/das delegados/as territoriais e formación.

3. Procedementos.

a) A comisión paritaria reunirse:

Con carácter ordinario, unha vez cada seis meses.

Con carácter extraordinario, cando así o solicite calquera das partes.

b) Os acordos tomaranse por unanimidade en primeira convocatoria. De non haber acordo, en segunda convocatoria, tomaranse por maioría de cada unha das partes. Esta segunda convocatoria farase nun prazo máximo de 15 días. Para que os acordos sexan válidos requirirase, como mínimo, a presenza de dous/dúas representantes de cada parte. Para que os acordos sexan válidos requirirase a maioría.

c) Das reunións mantidas pola comisión levantarase acta na cal figurarán as decisións que se tomen, e deberán asinar as actas a totalidade dos membros asistentes ás reunións.



Artigo 10. Formación

As empresas estarán obrigadas a impartir unha formación de 20 horas ás persoas traballadoras cunha antigüidade mínima dun ano, e ás que estean contratadas 12 meses nun período de 18 meses.

TÍTULO III**Organización do traballo****Artigo 11. Organización do traballo**

De acordo coa lexislación vixente, a organización do traballo é facultade exclusiva da empresa, e a súa aplicación práctica correspóndelles aos seus órganos directivos e xestores, sen prexuízo dos dereitos e atribucións recoñecidos pola lei aos traballadores e traballadoras e aos/ás seus/súas representantes legais.

TÍTULO IV**Contratación****Artigo 12. Modalidade de contratación**

O contrato de traballo poderá levarse a cabo por duración indefinida ou por unha duración determinada, segundo o establecido polo artigo 15 do ET e o artigo 5.1 do Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto. No caso de empresas públicas a contratación será por igualdade, mérito e capacidade.

12.1. Contrato de duración indefinida.

É aquel que pactan as partes de maneira que as súas prestacións se alonguen indefinidamente no tempo, sen límite de duración.

12.2. Contrato de duración determinada.

As modalidades de contratación temporal son:

- a) Obra ou servizo.
- b) Eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de produción.



c) Substitución.

Cando os/as traballadores/as contratados/as por estas modalidades realicen as mesmas funcións ou similares e superen 340 días cotizados no prazo máximo de 30 meses, automaticamente pasará a contrato indefinido fixo discontinuo.

12.3. Fixos discontinuos.

É aquel contrato por tempo indefinido que se concerta para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-discontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal da actividade da empresa. Unha vez convertido un posto en fixo discontinuo a orde de chamada será con base no número de xornadas cotizadas para o mesmo posto na mesma empresa, tendo preferencia os/as de maior número de xornadas.

12.4. Contratos a tempo parcial.

O persoal contratado nesta modalidade contractual, terá o dereito de que se lle incremente as horas contratadas antes de realizar novas contratacións, así como a cubrir as vacantes que se produzan na empresa ate completar a súa xornada a tempo completo. Establecese un contrato mínimo para esta modalidade de 4 horas diarias.

Artigo 13. *Período de proba*

O período de proba do persoal que ingrese na empresa concertarase sempre por escrito, e terá a seguinte duración:

Ámbito A:

- Persoal técnico titulado: tres meses ou vinte eventos traballados.
- Resto de traballadores e traballadoras: 15 días ou dez eventos traballados.

Ámbito B:

- Persoal técnico titulado: tres meses.
- Resto de traballadores e traballadoras: 15 días.



Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador ou traballadora xa traballase nas mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Artigo 14. *Dimisión do traballador ou traballadora*

O traballador ou traballadora que desexe cesar voluntariamente na empresa deberá poñelo en coñecemento desta, por escrito, cunha antelación mínima de quince días.

Artigo 15. *Subrogación do persoal*

Co fin de manter a estabilidade dos traballadores e traballadoras no emprego, conseguir a profesionalización do sector e evitar na medida do posible a proliferación de contenciosos, ambas as dúas partes acordan a seguinte regulación:

1. No termo da concesión dunha contrata, ben sexa a xestión dun centro ou dunha instalación, os traballadores e traballadoras da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, quen se subrogará en todos os dereitos e obrigas sempre que se dea algún de seguintes supostos:

a) Traballadores e traballadoras en activo que estean a prestar os seus servizos cunha antigüidade mínima de cento vinte días, sexa cal for a natureza ou modalidade do seu contrato de traballo, xa sexa traballadores ou traballadoras temporais ou fixos/as no cadro de persoal. O dito prazo de antigüidade mínima non será de aplicación e, por tanto, será subrogable con menor antigüidade nos casos en que a contratación se producise para substituír algún traballador ou traballadora que teña rescindida de forma definitiva a súa relación laboral coa empresa. Cando no período comprendido nos 120 días anteriores á finalización da contrata, o traballador ou traballadora finalizase o seu contrato de traballo e formalizase outro sen solución de continuidade, baixo a mesma ou outra modalidade contractual, opera igualmente a subrogación.

b) Traballadores e traballadoras que no momento do cambio de titularidade da contrata estivesen enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, ou en situación análoga, sempre que prestasen os seus servizos no centro de traballo obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida na letra a).



c) Traballadores e traballadoras que, con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores ou traballadoras mencionados/as no punto anterior.

d) Traballadores e traballadoras de novo ingreso que, por exigencias do cliente, se incorporasen ao centro, como consecuencia da ampliación do contrato dentro dos cento vinte últimos días.

e) Os traballadores e traballadoras incorporados pola anterior titular a este centro de traballo dentro dos últimos cento vinte días seguirán pertencendo á devandita empresa, e non se producirá a subrogación citada salvo que se acredite a súa efectiva incorporación ao centro por algún dos supostos anteriores.

2. A nova empresa adxudicataria do servizo comunicará mediante telegrama, burofax ou carta notarial, á empresa cesante e á comisión paritaria do presente convenio, ser a nova adxudicataria do servizo. De non se cumprir este requisito, a nova empresa adxudicataria automaticamente e sen máis formalidades subrogarase con todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos no centro de traballo obxecto do cambio de adxudicación.

3. A empresa cesante deberá comunicar aos traballadores e traballadoras afectados a perda da adxudicación dos servizos, así como o nome da nova empresa adxudicataria, tan axiña como teña coñecemento destas circunstancias.

4. A nova empresa adxudicataria deberá respectarlles aos traballadores e traballadoras todos os dereitos laborais que tivesen recoñecidos na súa anterior empresa, tales como categoría, salario, xornada, horario, antigüidade, etc. Así mesmo, os traballadores e traballadoras percibirán con cargo á empresa cesante ao finalizar a adxudicación a liquidación dos haberes pendentes (partes proporcionais de gratificacións extraordinarias, vacacións, etc.) que lle puideren corresponder.

Para os efectos de deixar constancia do anterior, entregaralles a todos os traballadores e traballadoras un documento en que se reflicta o recoñecemento dos dereitos da súa anterior empresa, con mención expresa á antigüidade e categoría, dentro dos trinta días seguintes á subrogación.

5. Para os efectos de subrogación, a empresa cesante deberá poñer á disposición da empresa adxudicataria, nun prazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comece a



prestación do servizo ou desde que tivese coñecemento directo da subrogación, a seguinte documentación:

a) Certificación en que deberán constar os traballadores e traballadoras afectados pola subrogación, con nome e apelidos, data de nacemento, estado civil, DNI, número de afiliación á Seguridade Social, situación familiar (número de fillos), categoría profesional e, en xeral, calquera outro dato que, respectando o dereito constitucional á intimidade do traballador ou traballadora, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria, para os efectos da subrogación.

b) Fotocopia das nóminas dos tres últimos meses, ou período inferior, segundo proceda.

c) Certificación da Tesouraría da Seguridade Social, así como declaración xurada, de estar ao día no pagamento. Esta certificación deberá estar datada nalgún dos tres últimos meses anteriores ao cambio de adxudicación.

d) Fotocopia do TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos tres últimos meses ou período inferior, se procede.

e) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos cos traballadores e traballadoras afectados, no caso de que se concertasen por escrito. Nos casos en que non exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal dos traballadores e traballadoras afectados, con expresa mención á antigüidade recoñecida na empresa, así como calquera outro dato que, respectando o seu dereito constitucional á intimidade, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria, para os efectos de subrogación.

f) Calquera outro documento que, respectando o dereito constitucional á intimidade do traballador ou traballadora, se requira como necesario para a subrogación.

6. O incumprimento por parte da empresa saínte dos requisitos expostos neste artigo non exime da obrigatoriedade da subrogación por parte da nova empresa adxudicataria.

7. Se a subrogación implicase traballadores e traballadoras que realizasen a súa xornada en varios centros de traballo e afectase un ou varios deles ou delas o cambio de adxudicación, a empresa cesante e a nova adxudicataria do servizo xestionarán o pluriemrego legal do traballador ou traballadora. Nestes casos as empresas afectadas obríganse



a colaborar conxuntamente nos supostos de IT, permisos, vacacións, excedencia, etc. dos traballadores e traballadoras pluriempregados/as, co fin de que os que estean nalgunha das situacións indicadas anteriormente ou calquera outra de análoga significación sigan sempre o mesmo réxime nas empresas a que puideren pertencer.

8. O punto anterior só será de aplicación no caso de que as empresas afectadas, e con preferencia para a empresa cesante, non decidan que os traballadores e traballadoras afectados unicamente traballen para un deles, sempre que sexa en xornada completa.

9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación, no caso de que o contratante do servizo o suspendese, se a empresa cesante ou os traballadores e traballadoras cuxos contratos de traballo se visen resoltos por motivos desta suspensión probasen que o servizo o reiniciou a mesma ou outra empresa.

10. Os traballadores e traballadoras dun centro de traballo cuxo peche sexa causa ou consecuencia da apertura doutro deste contratante pasarán a estar adscritos a este novo centro e incorporaranse ao persoal da empresa adxudicataria do servizo do novo centro.

11. Igualmente, a nova empresa deberá respectar as garantías sindicais daqueles/as delegados/as sindicais afectados/as pola subrogación.

12. A relación laboral entre a empresa cesante e os traballadores e traballadoras afectados só se extinguirá no momento en que se produza a subrogación destes pola nova empresa adxudicataria do servizo.

13. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes afectadas polo cambio de adxudicación do servizo: empresa cesante, nova empresa adxudicataria do servizo e empresa contratante, calquera que for o seu status ou configuración xurídica e o persoal afectado.

No caso de rescate do servizo por parte da Administración pública, con base no artigo 130.3 da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público, establécese que no caso de que unha Administración pública decida prestar directamente un servizo dos incluídos no ámbito funcional deste convenio e que ata a data viña sendo prestado por un operador económico, a dita Administración pública virá obrigada á subrogación do persoal que o preste nas mesmas condicións reguladas neste artigo. No caso que o servizo se suspendese temporalmente por parte da Administración pública, a dita subrogación



operará de igual maneira no caso de que se realizase de xeito continuado ou ata un prazo de 12 meses seguintes, desde que a empresa privada deixase de prestar o dito servizo.

O indicado no parágrafo anterior será tamén de aplicación no caso de que unha entidade privada decida prestar directamente o servizo.

Neste caso a entidade cedente deberá facilitar á Administración pública responsable, ao comezo do expediente ou acto administrativo que corresponda, a documentación que se relaciona na punto 4 deste artigo.

TÍTULO V

Xornada de traballo

Artigo 16. *Principios xerais*

A natureza das actividades das empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio fai necesario que a ordenación, distribución e aplicación dos horarios e xornadas de traballo teñan a variabilidade e mobilidade que exige a atención destas.

Como norma xeral respectarase o descanso mínimo diario de 12 horas cun máximo de xornada diaria de 9 horas e un descanso semanal mínimo de 48 horas, onde estarán incluídas as 12 horas de descanso mínimas entre xornadas.

A xornada de traballo será de 38 horas semanais (1.675 anuais) para os dous ámbitos.

Artigo 17. Xornada de traballo.

Ámbito A (producións).

Complementariamente ao regulado no artigo anterior, as características específicas dos traballos que se realizan durante as producións de eventos, especialmente na súa fase de montaxe, pero tamén en ocasións durante a súa pre e posprodución, obrigan a dotar estas xornadas de traballo dun marco o suficientemente flexible que faga posible o seu axeitado desenvolvemento.

Este marco defínese do xeito seguinte:

a) Farase de acordo co plan de traballo inicialmente previsto e coas necesidades posteriores que xurdan durante a súa execución.



O plan de traballo inicialmente previsto, que será coñecido polos traballadores e traballadoras, fixarase de acordo co calendario laboral do centro ou centros de traballo ou actividades desde onde en cada momento se vaia desenvolver a produción.

b) Cada xornada de traballo poderá ser establecida, sen distinción de horas nin de días, dentro das vinte e catro horas de cada día da semana, e poderá efectuarse tanto en réxime de xornada continuada, como partida, respectando, en calquera caso, o tempo de descanso mínimo semanal e a regulación de traballo nocturno. O tempo de descanso entre xornadas poderá ser inferior a 12 horas ata o límite de 9 horas, excepcionalmente por motivos organizativos no desenvolvemento das producións, tendo que ser compensado este descanso entre xornadas, dentro das dúas semanas seguintes á súa realización.

c) Salvo en casos puntuais de forza maior o establecemento da xornada de traballo requirirá unha antelación de 5 días respecto da hora en que o traballador ou traballadora vaia ser convocado/a no lugar de citación. En calquera caso, o horario dunha xornada de traballo poderá verse modificado en función das necesidades que xurdan durante a súa execución e non excederá nunca as 12 horas.

d) Facendo uso da potestade outorgada aos convenios colectivos polo artigo 34.3 do Estatuto dos traballadores, establécese o número máximo de horas ordinarias de traballo efectivo en cincuenta e tres horas e media semanais de media en cómputo bisemanal, sen superar o computo citado no segundo parágrafo do artigo 16.

e) A xornada de traballo de cada traballador/a comezará na hora en que fose convocado/a a comparecer no lugar de citación, con independencia da hora en que comece o cometido das súas funcións, e será retribuída na súa totalidade como traballo efectivo. En casos excepcionais de atraso no comezo efectivo do traballo, respecto da citación, sempre que este atraso non sexa imputable ao/á empresario/a titular da relación laboral, non se computarán para os efectos de duración da xornada os primeiros 60 minutos que, non obstante, si serán debidamente retribuídos.

f) Interrupcións para descansos e comidas: se a xornada de traballo se desenvolve en réxime de xornada continuada, se a súa duración é igual ou inferior a seis horas, non se fará ningún descanso.

Se a duración da xornada é igual ou superior a 6 horas e igual ou inferior a 7 horas e media, a empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. A partir das sete



horas e media de traballo, establecerase un descanso de 15 minutos cada 4 horas, gozándose o primeiro descanso ao cabo das dúas primeiras horas. En todos os casos, o tempo de descanso terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Se a empresa dispón un servizo de catering para o persoal no lugar en que se está desenvolvendo a actividade considerarase que o período de descanso de 15 minutos se encontra repartido ao longo da xornada de traballo, e que si ten a consideración de tempo de traballo efectivo.

Se a duración da xornada é superior a sete horas e media continuadas e menos de 9, a empresa aboará o importe de media axuda de custo, mentres que se a duración é igual ou superior a 9 horas, a empresa aboará unha axuda de custo completa.

Se a empresa establece unha interrupción da xornada de traballo para o xantar ou a cea, igual ou superior a dúas horas, non se considerará este tempo como tempo de traballo efectivo.

g) Transportes: se o lugar de citación está situado fóra do municipio en que radica o centro de actividades, ou se o equipo de produción tivese que viaxar a unha localización distante, a empresa poderá optar entre:

1. Facilitarlles aos traballadores e traballadoras un medio de transporte.
2. Aboarlles aos traballadores e traballadoras o importe dos gastos de desprazamento.

Neste suposto, será facultade da empresa decidir se o traballador ou traballadora debe desprazarse en certo transporte público, ou se, logo de acordo, o fará utilizando coche propio, caso en que a empresa o/a compensará aboándolle os correspondentes gastos de locomoción a razón de 19 céntimos de euro por quilómetro a partir do domicilio fiscal da empresa, máis a peaxe que corresponda.

O tempo de desprazamento entre o centro de actividades da produción e o lugar de citación non se considerará tempo de traballo efectivo sempre que non exceda a hora e media, incluíndo a ida e a volta. O tempo de desprazamento en exceso sobre estes límites si se considerará tempo de traballo efectivo.

En caso de viaxe a unha localización distante, o tempo de desprazamento que exceda a hora e media considerarase, ata un máximo de 7 horas por día de viaxe, tempo de traba-



llo efectivo, salvo se se trata dunha viaxe nocturna en tren, barco ou autobús dotados de camas liteiras, caso en que o tempo de desprazamento non terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Cando, por necesidades da produción, o equipo tivese que trasladarse en voo transoceánico ou de moi longa distancia, entre a chegada ao destino e o comezo da seguinte xornada de traballo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionais, un mínimo de 12 horas.

Se a empresa establece unha interrupción da xornada de traballo para o xantar ou a cea, inferior a dúas horas, non se considerará este tempo como tempo de traballo efectivo, e correrá por conta da empresa o seu custo ou a axuda de custo, segundo o pactado.

Se a xornada de traballo se desenvolve nun municipio distinto daquel onde radica o centro de actividades do traballador ou traballadora e tamén daquel que constitúe o seu domicilio habitual, a empresa facilitaralle este xantar ou cea, ou a axuda de custo que corresponda.

Cando a empresa se faga cargo da pernoita, esta producirase en establecementos hoteleiros que cumpran os requisitos mínimos exixibles a un hotel de tres estrelas, utilizarase para o establecemento desta equivalencia o baremo propio para os ditos establecementos recollido no Decreto 267/1999, do 30 de setembro, polo que se establece a ordenación dos establecementos hoteleiros, así como as súas posteriores correccións. Este precepto podería non ser de aplicación só no caso de que nun radio de 10 km non se atope un establecemento destas características. Neste caso buscarase un de categoría inferior.

As axudas de custo quedan fixadas nos importes indicados no anexo I.

Ámbito B:

a) A xornada de traballo será elaborada pola empresa nun calendario laboral anual.

b) Esta xornada poderá ser continuada ou partida:

b.1) Xornada partida: este tipo de xornada terá unha interrupción máxima de dúas horas para xantar ou cear.

b.2) Xornada continuada: neste tipo de xornada haberá unha pausa para o descanso de 30 minutos se a xornada é superior a 7 horas, e de 15 minutos en xornadas inferiores a



7 horas consecutivas de duración. Este tempo de descanso computarase como tempo de traballo efectivo para todos os efectos.

c) Se por motivos de traballo houbera que modificar unha destas xornadas, esta modificación deberá ter un aviso previo mínimo de 5 días e mediará a voluntariedade do/da traballador/a sen prexuízo do dereito á compensación polas horas extra que se puidesen realizar.

Para suplir os posibles descadramentos que se poidan producir no tráfico da recadación do despacho de billetes, establécese un quebrantamento de moeda por importe de 50 euros mensuais para os vendedores de billetes fixos, e de 15 euros por xornada para contratados eventuais en eventos puntuais excepcionais que é de aplicación tanto no ámbito A como no ámbito B.

d) Terán consideración de días non laborables os medios días do 24 e 31 de decembro a partir das 15.00 horas.

Artigo 18. *Rexistro diario da xornada de traballo*

1. De conformidade coa lei, as empresas garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

2. A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que se poidan acordar no ámbito de cada empresa:

a) O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento.

b) O rexistro formalizarase mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal do traballador ou traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e non permita a súa manipulación ou alteración posterior.

c) O deber de rexistro diario de xornada será tamén exixible en traballos que non se presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variable ao longo da semana ou do mes.

d) O sistema de rexistro deberá respectar, en todo caso, a intimidade e demais dereitos fundamentais dos traballadores e traballadoras.



3. As empresas deberán conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social na sede da empresa e no centro de traballo. Ademais, a empresa entregará copia mensualmente dos referidos rexistros ao comité de empresa, delegados de persoal e/ou seccións sindicais.

4. O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera a empresa da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador ou traballadora, as horas extraordinarias que se presten, xunto coa súa compensación con descanso ou, de ser o caso, a súa retribución, para acreditar que non exceden o límite anual máximo fixado por lei ou convenio.

A realización de horas extraordinarias rexistrárase día a día e totalízase semanalmente, a través do sistema de control pactado coa representación dos traballadores e traballadoras. Comunicarase á autoridade laboral as horas extraordinarias, subministrando a dita información á representación dos traballadores.

A realización de horas extraordinarias rexistrárase día a día e totalízase semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador no parte correspondente.

A empresa informará mensualmente o comité de empresa, delegados de persoal e delegados sindicais, sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios sinalados, a empresa e os representantes dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

Mensualmente notificarase á autoridade laboral conxuntamente pola empresa e os representantes dos traballadores, se é o caso, as horas extraordinarias realizadas coa cualificación correspondente para efectos de dar cumprimento ao establecido na normativa vixente sobre cotización á Seguridade Social.

Polas empresas, dispoñerase dun rexistro de horas extraordinarias que se actualizará segundo cada ámbito deste convenio e estará ao dispor dos representantes dos traballadores e da autoridade laboral.

Artigo 19. *Horas extraordinarias*

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que excedan, en cómputo mensual para o ámbito B e en cómputo cuadrimestral para o ámbito A, a xornada de traballo efectivo pactada neste convenio.



A empresa, de acordo co/coa traballador/a, poderá compensar as horas extraordinarias por tempo de descanso, caso en que o/a traballador/a gozará de 90 minutos de descanso por cada hora extraordinaria traballada, ou ben retribuída, e percibirá por cada hora extraordinaria traballada unha cantidade igual ao resultado de incrementar nun 30 % a contía correspondente a unha hora de traballo ordinaria. Os excesos de xornada poderanse acumular ata compensarse con días completos de descanso. O desfrute será nos 4 meses seguintes á realización destes excesos de xornada.

Consideraranse horas extraordinarias nocturnas aquelas realizadas entre as 22.00 e as 7.00 horas se son continuadas. Por cada hora traballada o incremento sobre a contía correspondente a unha hora de traballo nocturna será do 30 % máis o 15 %. Se houbese que compensalas en tempo de descanso, esta compensación será de 120 minutos.

No caso de que o persoal fose chamado para traballar en días libres de xeito extraordinario, terá unha compensación como mínimo de 4 horas a maiores da xornada realizada.

Artigo 20. *Vacacións anuais*

a) O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíble por compensación económica, en ningún caso debe ter unha duración inferior a trinta días naturais.

b) O período ou períodos do seu desfrute fixaranse de común acordo entre o/a empresario/a e o/a traballador/a. No caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o desfrute corresponda e a súa decisión non será impugnabile. O procedemento será sumario e preferente.

c) O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O/a traballador/a coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do desfrute.

d) Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa a que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal, ou a derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do Estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozo do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que remate o ano natural a que correspondan.



TÍTULO VI**Réxime disciplinario****Artigo 21. Normas xerais**

Os/as traballadores/as poderán ser sancionados/as pola empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas leves, graves e moi graves, e sancións que se establece neste título deste convenio colectivo. A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

A enumeración de faltas dos tres artigos seguintes non ten carácter exhaustivo e poderá ser sancionado calquera outro incumprimento de análoga gravidade.

Artigo 22. Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A comisión de tres faltas de puntualidade inxustificadas, na entrada ou saída do traballo, superiores a dez e inferiores a trinta minutos, nun período dun mes.

2. A comisión dunha falta de ausencia do posto de traballo inxustificada, por un tempo superior a trinta minutos.

3. O abandono do servizo sen autorización ou causa fundada, aínda cando sexa por breve tempo. Se, como consecuencia deste, se orixinase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo ou a outras persoas, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

4. Non comunicar con antelación suficiente unha falta ao traballo por causa xustificada, ou non comunicar coa necesaria dilixencia a ausencia ao traballo por enfermidade ou accidente, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

5. Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, cando diso deriven consecuencias que poidan afectar o normal desenvolvemento do traballo por parte do/da traballador/a.



6. A reiteración de pequenos descoidos na conservación do material, mobiliario, vestiario ou aparellos, cando implique prexuízos económicos de certa consideración para a empresa.

7. Os malos tratos de palabra e as faltas de respecto e consideración aos xefes, compañeiros, subordinados ou outras persoas relacionadas coa empresa, de carácter leve.

8. A falta de atención e dilixencia cos/coas clientes, convidados/as ou público.

9. A falta ostensible de aseo e limpeza persoal.

10. A embriaguez ou toxicomanía ocasional. Se, como consecuencia dela, orixinase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo ou outras persoas, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

Artigo 23. *Faltas graves*

Considéranse faltas graves as seguintes:

1. A comisión de tres faltas leves da mesma natureza, mediando sanción, nun período de tres meses.

2. A comisión de seis faltas de puntualidade inxustificadas, na entrada ou saída do traballo, superiores a dez e inferiores a trinta minutos, nun período dun mes, a condición de que as tres primeiras fosen previamente sancionadas como falta leve.

3. A comisión de dúas faltas de ausencia do posto de traballo inxustificadas, en días distintos e cada unha delas por un tempo superior a trinta minutos, nun período dun mes, a condición de que a primeira fose previamente sancionada como falta leve.

4. Faltar ao traballo un día, sen a debida autorización ou causa xustificada.

5. Simular enfermidade ou accidente, ou alegar motivos falsos para a obtención de permisos.

6. Simular a presenza doutro/a traballador/a.



7. A desobediencia aos/ás seus/súas superiores en calquera que sexa a materia relacionada co labor profesional. Se implicase manifesto quebrantamento da disciplina, ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa, esta falta poderá ser considerada como moi grave.

8. A negligencia ou desidia no traballo cando afecte a boa marcha deste ou cause prexuízo económico á empresa.

9. Os malos tratos de palabra e as faltas de respecto e consideración aos/ás xefes/as, compañeiros/as, subordinados/as ou outras persoas relacionadas coa empresa, de carácter grave.

10. As ofensas físicas, verbais ou de calquera outra índole, de natureza sexual, exercidas sobre calquera traballador/a ou outra persoa relacionada coa empresa.

11. O abuso de autoridade, entendido como a conduta do/da que, prevaléndose da súa superioridade xerárquica, infire un trato vexatorio a un/unha subordinado/a, desviado dos fins para os que está conferida a autoridade.

Cando revista caracteres de especial gravidade, esta falta poderá ser considerada como moi grave.

12. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar maquinaria, ferramentas ou material da empresa para usos propios.

Artigo 24. *Faltas moi graves*

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

1. A comisión de tres faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, mediando sanción, nun período de seis meses.

2. A comisión de nove faltas de puntualidade inxustificadas, na entrada ou saída do traballo, superiores a dez e inferiores a trinta minutos, nun período dun mes, a condición de que as seis primeiras fosen previamente sancionadas como falta grave.

3. A comisión de tres faltas de ausencia do posto de traballo inxustificadas, en días distintos e cada unha delas por un tempo superior a trinta minutos, nun período dun mes, a condición de que as dúas primeiras fosen previamente sancionadas como falta grave.



4. A diminución voluntaria e reiterada do rendemento normal ou pactado no traballo.

5. Os malos tratos de palabra e as faltas de respecto e consideración aos/ás xefes/as, compañeiros/as, subordinados/as ou outras persoas relacionadas coa empresa, de carácter moi grave, así como os malos tratos de obra.

6. As ofensas físicas, verbais ou de calquera outra índole, de natureza sexual, exercidas sobre calquera traballador/a ou outra persoa relacionada coa empresa, cando o sexan desde posicións de superioridade xerárquica e se asocien á obtención do traballo, á mellora das súas condicións ou á estabilidade no emprego coa aprobación de favores de tipo sexual.

7. A embriaguez ou toxicomanía reiterada durante o servizo.

8. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no desempeño do traballo.

9. Roubar ou furtar, facer desaparecer, estragar, inutilizar ou causar danos de maneira voluntaria en materiais, edificios, instalacións, maquinaria, aparellos, ferramentas, útiles, mobiliario, vestiario, aveños ou documentos da empresa ou dos/das seus/súas traballadores/as ou outras persoas relacionadas coa empresa.

10. Aceptar calquera remuneración, comisión ou vantaxe de organismos, empresas ou persoas alleas en relación co desempeño do servizo.

Artigo 25. Sancións

Toda sanción requirirá comunicación escrita ao/á traballador/a, facendo constar a data e os feitos que a motivaron. Establécese o seguinte réxime de sancións:

Por faltas leves:

- a) Amoestación por escrito.
- b) Suspensión de emprego e soldo dun a dous días.

Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres a dez días.



Por faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.
- b) Despedimento disciplinario.

Artigo 26. Prescrición das faltas

De acordo co artigo 60.2 do Estatuto dos traballadores, as faltas leves prescribirán aos dez días, as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, calquera falta prescribirá aos seis meses de terse cometido.

TÍTULO VII

Seguridade e saúde no traballo

Artigo 27. Seguridade e saúde no traballo

A empresa cumprirá as disposicións contidas na Lei de prevención de riscos laborais, así como o resto de regulamentos que sexan de aplicación á súa actividade específica e á dos seus distintos centros de traballo, seccións ou departamentos.

De acordo co artigo 14 da Lei de prevención de riscos laborais, os/as traballadores/as teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. Este dereito supón a existencia dun correlativo deber da empresa de protección dos traballadores fronte aos riscos laborais.

En cumprimento dese deber, a empresa deberá garantir a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Para estes efectos, e no marco das súas responsabilidades, a empresa realizará a prevención dos riscos laborais mediante a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos/das traballadores/as, incluíndo a información e a formación destes/as, tal como se fai explícito nos artigos 18 e 19 da mesma Lei de prevención de riscos laborais.

Tamén de conformidade co artigo 38.2 da Lei sobre prevención dos riscos profesionais, en todos os establecementos ou locais de traballo que teñen cincuenta ou máis traballadores/as constituirase un comité para a seguridade e saúde.

1. Recoñecemento médico. A empresa, ao seu cargo, ofrecerá un exame médico aos/ás seus/súas traballadores/as, polo menos unha vez ao ano. Unha copia do resultado individual deste recoñecemento debe ser entregada ao/á propio/a traballador/a.



2. Traballo ante pantallas de visualización. A empresa deberá organizar a actividade daqueles/as traballadores/as que desenvolvan o seu traballo ante una pantalla de visualización de tal xeito que o seu quefacer diario ante a pantalla se interrompa periodicamente por medio de pausas ou cambios de actividade.

Artigo 28. Excedencia para atender o coidado de fillos e familiares

1. As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo ou filla, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

2. Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por acordo entre empresa e traballador ou a representación legal dos traballadores, para atender ao coidado de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non se valla por si e non desempeñe actividade retribuída.

3. A excedencia recollida no presente artigo, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual. No entanto, se dúas ou máis persoas contratadas pola mesma empresa xerasen este dereito, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento desta.

4. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese gozando.

5. O período en que se permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo e o precedente será computable para efectos de antigüidade e terase dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá convocar a empresa, especialmente con ocasión da reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

6. A solicitude deberá realizarse por escrito facendo constar a duración desta.

7. Quen faga uso deste dereito deberá solicitar o seu reingreso na empresa con 30 días de antelación á finalización desta.



Artigo 29. *Permiso por lactación e redución de xornada***1. Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses.**

As persoas traballadoras, homes e mulleres, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A persoa solicitante, por súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Ou acumulalo en xornadas completas.

Para o cálculo da acumulación en xornadas completas, calcularase o número total de horas ás que se tería dereito, é dicir, 1 hora por día efectivo de traballo; e dividirase entre as horas de xornada diaria, obtendo así os días de ausencia do posto de traballo aos que as persoas terán dereito no caso de optar polo goce do permiso de lactación acumulado.

As traballadoras e traballadores terán que avisar a empresa cunha antelación mínima de 15 días ao comezo do desfrute deste dereito, indicando os días nos que fará uso deste dentro dos 9 primeiros meses de vida da crianza.

Este dereito é individual e intransferible, tendo dereito pais e nais independentemente da situación laboral da outra persoa ou se fai ou non uso deste.

2. Nos supostos de nacementos de nenos ou nenas prematuros ou que, por calquera causa, deban continuar hospitalizados despois deste, o pai ou a nai teñen dereito a ausentarse do traballo durante unha hora diaria.

3. Así mesmo, e á súa opción, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Se os dous proxenitores traballan na mesma empresa só un deles poderá exercitar estes dereitos.

4. Calquera traballador que teña ao seu coidado directo un menor de doce anos, ou unha persoa con discapacidade psíquica, física ou sensorial sempre que non exerza unha actividade retribuída, ten dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

O mesmo dereito recoñécese a quen teña ao seu coidado un familiar de ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade que non desempeñe ningunha actividade retribuída e que, por razón de idade, accidente ou enfermidade, estea incapacitado para valerse por si mesmo.



5. A concreción horaria e a determinación do período de permiso do permiso de lactación e a redución de xornada por ter ao seu coidado un menor ou un familiar dos previstos neste artigo, corresponderá ao traballador dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de lactación ou a redución de xornada.

6. A redución de xornada e a súa concreción horaria recollida no presente artigo constitúe un dereito individual dos traballadores. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 30. *Protección á maternidade*

1. No caso de que existisen postos de traballo que poidan influír negativamente na saúde da traballadora, durante o embarazo ou a lactación, ou na saúde do feto, o empresario deberá adoptar as medidas necesarias para evitar a exposición da traballadora ao devandito risco.

2. Cando a adaptación non fose posible ou, malia tal adaptación, as condicións do posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

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

4. En calquera caso teranse en conta as obrigas e recomendacións en materia de saúde laboral e protección de riscos laborais recollidos no título VII do presente convenio colectivo.

TÍTULO VIII

Igualdade

Artigo 31. *Principio de non discriminación*

1. As partes afectadas por este convenio, e na aplicación del, comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación por ningunha causa.



2. Este compromiso comporta, igualmente, eliminar os obstáculos que poidan incidir no non cumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como poñer en marcha medidas necesarias para corrixir posibles situacións de discriminación.

3. As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso, acordar, coa representación legal dos traballadores na forma que se determina na lexislación laboral.

Artigo 32. *Plan de igualdade*

As partes comprométense ao exercicio dunha política activa que potencie a plena igualdade entre mulleres e homes nas empresa. Con este fin, en todas as empresas deberán negociarse medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que, no caso de empresas de máis de 50 persoas, deberán ordenarse dentro dun plan de igualdade.

Para a negociación do plan de igualdade, constituiranse comisións paritarias de igualdade en cada empresa, que será as unidades capacitadas e responsables da elaboración e aprobación da diagnose previa e do plan de igualdade, da que farán parte unha persoa de cada sindicato con representación na empresa e outras tantas en representación da parte empresarial.

O plan de igualdade terá que ser elaborado e acordado nos termos previstos nos artigos 45, 46 e 47 da Lei orgánica 3/2007.

Artigo 33. *Violencia de xénero*

1. Ás traballadoras vítimas da violencia de xénero, con sentenza ao seu favor neste sentido ou certificado acreditativo de lesións por parte dos servizos sociais ou dos servizos de saúde, seranlles de aplicación as medidas previstas na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Entre estas cómpre salientar:

- Dereito preferente para ocupar a vacante dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente noutro centro de traballo.



- Dereito á redución da xornada de traballo coa redución proporcional do salario e posibilidade de acceder ao cobramento de prestación por desemprego respecto da xornada liberada.
- Preferencia á hora de reordenar o posto de traballo, adaptando o horario coa elección correspondente de traballo.
- Gozar de permisos de traballo non retribuídos co fin de que poidan realizar xestións (cambio de domicilio, acudir a terapias psicolóxicas, etc.).
- Non se computarán como faltas de asistencia as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero.
- Flexibilidade para gozar das vacacións.
- As traballadoras vítimas da violencia de xénero, se non se poden acoller aos puntos anteriormente descritos, poderán solicitar a suspensión do contrato con reserva do posto de traballo.

Así mesmo, e sen prexuízo do anteriormente exposto, ante un caso de violencia de xénero, aplicarase o artigo 25 da Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 34. Acoso

Co fin de dar cumprimento ao artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, todas as empresas afectadas polo presente convenio teñen o deber de promover condicións de traballo que eviten o acoso. Con esta finalidade acordarán coa representación legal de traballadoras e traballadores medidas ou protocolos, que deberán incluír procedementos específicos, arbitrados por ambas partes, para a prevención deste tipo de situacións, e para dar canle a posibles denuncias.

Definicións:

Acoso sexual: calquera comportamento, verbal, non verbal ou físico, non consentido de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.



Considérase acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Acoso moral: é a situación na que unha persoa ou grupo destas exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo. É toda conduta, práctica ou comportamento, realizado de modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se intenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral. Este tipo de acoso, pode polo tanto darse, de home a muller, de home a home, de muller a home e de muller a muller.

Acoso discriminatorio. Enténdese como toda conduta non desexada relacionada coa orixe racial ou étnica, a relixión ou as conviccións, a discapacidade, a idade, a orientación sexual ou a identidade de xénero dunha persoa, que teña como obxectivo ou consecuencia atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, denigrante ou ofensiva e hostil.

Artigo 35. *Conciliación*

Co fin de facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral, o persoal terá dereito a adaptar a duración e/ou distribución do seu tempo de traballo, a ordenación do tempo de traballo e o xeito de prestación. Estas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas coas necesidades de coidado de fillos ou fillas menores de 12 anos ou maior a cargo que non se vayan por si.

A empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, comunicaralla á RLT, no caso de existir esta, para o seu coñecemento, tendo a empresa un prazo de 10 días para contestar esta solicitude; en caso de non existir acordo entre as partes, abrírase un proceso de negociación coa persoa traballadora e solicitarase a mediación da RLT se existise, durante un período máximo de 30 días contado desde o inicio da solicitude.

No caso de que o traballo da empresa se organice en quendas rotativas de traballo, o anteriormente exposto, concretarase co dereito á adscrición a quenda única.



No resto de empresas, en función da organización real do traballo, terase dereito a flexibilizar, xornada continuada ou diferentes adaptacións horarias segundo as necesidades horarias do traballo que se vai realizar.

As solicitudes de conciliación deberán formularse á empresa con 15 días de antelación.

TÍTULO IX

Permisos e licenzas

Artigo 36. *Permisos e licenzas*

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

a) Dezaseis días naturais no caso de casamento, este mesmo dereito será para o caso das parellas de feito.

b) Dous días polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) Tres días laborais en caso de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento, en caso de parto múltiple ou cesárea esta licenza ampliarase en dous días máis. Esta licenza é compatible coa suspensión de contrato reguladas no artigo 48 do Estatuto dos traballadores.

d) Un día por traslado de domicilio habitual, se para o dito traslado tivese que facer un desprazamento superior a 50 quilómetros serán dous días.

e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 % das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o/a traballador/a afectado/a á situación de excedencia regulada no número 1 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores. No suposto de que o/a traballador/a por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.



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

g) Polo tempo indispensable para a realización e acompañamento de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

h) Cando por razón de enfermidade o/a traballador/a precise asistencia nun consultorio médico da Seguridade Social ou a sanidade privada, dentro do horario laboral, as empresas concederán, sen perda da remuneración, o permiso polo tempo preciso, debendo xustificarse o tempo co correspondente documento visado polo/a facultativo/a.

i) 3 días de asuntos propios, non podendo acumularlos aos períodos de vacacións.

Artigo 37. *Excedencia*

Cando o permitan as necesidades organizativas da compañía, e logo da aceptación por parte desta, poderá ser concedida unha excedencia por un período de ata un ano, con reserva do posto de traballo, para atender asuntos propios. Estas excedencias non poderán ser solicitadas sen que transcorresen polo menos 2 anos desde a concesión da última e non poderán ser utilizadas para prestar servizos en empresas do ámbito de aplicación do presente convenio.

Artigo 38. *Permisos sen soldo*

As traballadoras e os traballadores poderán gozar de 10 días de permiso non retribuído e con posibilidade de recuperación segundo acordo entre empresa e traballador. Tales días non poderán ser previos ou posteriores aos días de desfrute de festivos, vacacións ou pontes, e a súa solicitude deberá realizarse cunha anticipación de, polo menos, 7 días á data de desfrute, salvo causa que o imposibilite.

Do mesmo xeito, poderán optar por unha licenza de ata un mes de duración, de carácter non retribuída, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou no caso de enfermidade moi grave que implique estancia domiciliaria do/da cónxuxe ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.



TÍTULO X**Baixas por enfermidade ou accidente****Artigo 39. *Incapacidade temporal***

Nas situacións de incapacidade temporal por enfermidade común, o/a traballador/a percibirá un complemento ata o cen por cento do seu salario no caso de hospitalización desde o primeiro día, ata o trixésimo día da incapacidade temporal.

Os demais casos de enfermidade común rexeranse polo estipulado na lei, agás do día 4 ao 21, en que a empresa aboará o 80 % do salario de cotización do mes anterior á baixa.

Os/as traballadores/as en situación de incapacidade temporal por accidente de traballo ou enfermidade profesional percibirán, con cargo á empresa, a partir do primeiro día da baixa, a diferenza entre as prestacións económicas da Seguridade Social e o cen por cento do salario de cotización do mes anterior á baixa.

O complemento establecido ata o cen por cento do salario de cotización do mes anterior ao da baixa que complementarán polas empresas, para os casos de accidente de traballo ou enfermidade profesional, deberá ter vixencia, en todo caso, ata a alta definitiva do proceso de incapacidade temporal.

TÍTULO XI**Disposicións varias****Artigo 40. *Compensación por días festivos***

Cando a xornada laboral se produce nun ou varios dos días festivos estipulados polo Goberno central, as autonomías e as entidades locais, 14 ao ano, compensarase con libranza do/a traballador/a a razón de 1,75 días por día traballado ou percibirase unha compensación do 140 % salario/día. A maneira de compensación será pactada de mutuo acordo entre empresa e traballador/a.

Artigo 41. *Aboamento do salario*

O pagamento do salario ao/á traballador/a debe facerse mediante transferencia dentro dos primeiros cinco días naturais do mes.



Artigo 42. *Cláusula de inaplicación de convenio colectivo*

Este convenio, no ámbito da súa aplicación, entenderase, sempre, como de mínimos. Polo que calquera traballador/a independentemente da súa modalidade contractual, sempre quedará acollido/a como mínimo a todos os dereitos que recolle este convenio, tanto sociais como económicos.

De acordo coa actual lexislación, calquera empresa que necesite facer unha desvinculación salarial terá que negociar, en primeiro termo, cos/coas representantes dos/das traballadores/as, tanto no caso de que haxa ou non acordo, terá que ser transmitido á comisión paritaria do convenio, para que esta, nun prazo máximo dun mes, decida se procede ou non a desvinculación e en que condicións.

Transcorrido este tempo, de non haber acordo, ambas as partes se someterán aos mecanismos do AGA.

Enténdese que as empresas que necesitasen facer utilización desta fórmula, terán que entregar toda a documentación que sexa requirida pola citada comisión paritaria.

Artigo 43. *Réxime salarial*

O bruto mensual inclúe o rateo das pagas extras, e refírese ao igual que o bruto anual á xornada prevista nos artigos 16 e 17 do convenio.

Partindo das táboas do ano 2019, incrementase un 2,20 % para o ano 2020. Os atrasos devindicados aboaranse no mes seguinte o da publicación do convenio no *Diario Oficial de Galicia*.

As empresas están obrigadas a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza desta, salarial ou extra salarial, sen que poida producirse discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.

Artigo 44. *Rexistro de salarios*

Antes do 1 de marzo de cada ano, a empresa entregará á representación legal do persoal o rexistro cos valores medios dos salarios, os complementos salariais e os valores medios e as percepcións extra salariais do seu cadro de persoal do ano anterior. Estes valores estarán desagregados por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos iguais ou de igual valor e sexo.



No caso de ser una empresa de menos de 50 persoas do cadro de persoal e que a media das retribucións das persoas dun sexo superior a media do outro sexo nun 25 %, tomando o conxunto da masa salarial, deberase incluír neste rexistro una xustificación da dita diferenza.

No caso de que a empresa non conte con representación legal de traballadoras e traballadores, este rexistro estará publicado dun taboleiro accesible para o conxunto do cadro de persoal.

ANEXO I

Convenio de eventos táboas 2019 (IPC 2018 foi o 1,2 %)

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra nocturna
I	22.049,25	1.837,43	13,16	17,11	19,75
II	20.363,86	1.696,99	12,16	15,80	18,23
III	18.146,97	1.512,25	10,83	14,09	16,25
IV	16.477,97	1.373,16	9,83	12,79	14,76
V	15.257,39	1.271,46	9,11	11,84	13,66

Convenio de eventos táboas 2020 (2,20 %)

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra nocturna
I	22.534,33	1.877,85	13,45	17,49	20,18
II	20.811,86	1.734,32	12,43	16,15	18,63
III	18.546,20	1.545,52	11,07	14,40	16,61
IV	16.840,49	1.403,37	10,05	13,07	15,08
V	15.593,05	1.299,43	9,31	12,10	13,96

Quebranto moeda	Mes	Xornada
2019	51,98	15,59
2020	53,12	15,93

Axudas de custo	Almorzo	Xantar	Cea
2019	6,24	17,15	14,03
2020	6,38	17,53	14,34

