

**III. OUTRAS DISPOSICIÓNS****CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE**

*RESOLUCIÓN do 8 de novembro de 2023, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia.*

Visto o texto do IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, que se subscribiu con data do 21 de setembro de 2023, entre a representación empresarial de Escena Galega, Agatec e Agem e os representantes dos traballadores e traballadoras das centrais sindicais CIG, CC.OO., UGT e Tesgal, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 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 colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

**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 a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

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

Santiago de Compostela, 8 de novembro de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora xeral de Relacións Laborais

**IV Convenio colectivo de eventos,  
servizos e producións culturais de Galicia****TÍTULO I****Disposicións xerais****Artigo 1. Disposición preliminar**

1. As referencias que nos artigos seguintes se fagan ao «Convenio» sen máis especificacións entenderanse feitas a este convenio colectivo.



2. Cando neste convenio se refira ás «empresas» sen outra precisión, entenderanse as empresas afectadas por este convenio.

3. As expresións «persoal», «persoa traballadora», «persoas traballadoras», «empregado», «empregada», «traballadores», «traballadoras», utilizadas nos artigos seguintes, corresponden a todos os traballadores e todas as traballadoras que presten servizo nalgunhas das empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio.

#### Artigo 2. *Determinación das partes e natureza xurídica do Convenio*

Ambas as partes, empresarial e sindical, recoñécense mutuamente lexitimación e representatividade para a negociación deste convenio e para subscribilo nos termos que constan, de conformidade co establecido nos artigos 87 e 88 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (en diante, Estatuto dos traballadores).

Dada a natureza normativa e a eficacia xeral que lle vén dada polo disposto no título III do Estatuto dos traballadores e pola representatividade das organizacións asinantes, este convenio terá carácter de obrigado cumprimento nas relacións laborais para todas aquelas empresas e persoas traballadoras comprendidas dentro do seus ámbitos funcional, persoal e territorial.

#### Artigo 3. *Ámbito funcional*

Este convenio aplicarase ás empresas e aos seus traballadores que na Comunidade Autónoma de Galicia realicen actividades de deseño, xestión, asesoramento e consultoría técnica, control e produción de eventos e espectáculos de carácter cultural, educativo, social, científico, tecnolóxico ou de entretemento, xa sexan públicos ou privados, destinados a ser executados en espazos pechados ou abertos e, en xeral, todas as actividades necesarias para a execución destes eventos, espectáculos ou servizos, incluídas as actividades de xestión dos artistas.

#### Artigo 4. *Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, e queda expresamente incluídos:

a) Os contratos 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) Este convenio afecta por igual todas as empresas que presten servizos desta natureza en centros de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia, con independencia do lugar onde se formalicen os contratos e onde radique o centro de traballo ou o domicilio social da empresa.

#### Artigo 5. *Ámbito persoal*

Este convenio afecta todas as persoas traballadoras que, no momento da súa entrada en vigor ou durante a súa vixencia, presten os seus servizos nas empresas suxeitas ao seu ámbito de aplicación.

Quedan excluídas da aplicación deste convenio as relacións de traballo recollidas no artigo 2.1.a) do Estatuto dos traballadores.

Queda comprendido no ámbito de aplicación deste convenio o persoal contratado a través da relación laboral de artistas, prevista no Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto.

En xeral, quedan incluídas e diferenciaranse neste convenio todas as persoas traballadoras segundo os traballos que realicen e onde; distínguense dous ámbitos:

Ámbito A). Pertence a este ámbito o persoal que realiza funcións técnicas, auxiliares, administrativas, organizativas, de produción, de deseño, asesoramento e consultoría técnica, xestión e control para a realización dun evento, servizo ou produción social ou cultural, de duración efémera ou esporádica, de carácter teatral, musical, baile, animación, danza, científico ou tecnolóxico, xa sexa en establecementos abertos ao público ou en espazos ao aire libre ou pechados, públicos ou privados, tales como palacios de exposicións, congresos ou outros destinados ao desenvolvemento destas actividades. Tamén se inclúen neste ámbito os traballadores de calquera empresa que desenvolvan actividades similares ás descritas anteriormente, así como aqueles que realicen actividades de carácter esporádico do ámbito B.

Ámbito B). Pertence a este ámbito o persoal que realiza 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 palacios de exposicións e congresos, centros multiúsos, centros teatrais, museos, acuarios, planetarios, centros cívicos, sociais e culturais, patrimonio artístico e monumental e fundacións, en empresas que, con independencia 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 habitual e perciban emolumentos polo seu labor, referidas ás instalacións citadas neste ámbito.

#### Artigo 6. *Ámbito temporal*

A vixencia deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2023, con independencia da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, e terá unha duración de tres anos, ata o 31 de decembro de 2025.

#### Artigo 7. *Denuncia e prórroga*

Este convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das partes 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 neste 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.

Chegado o prazo de vencemento deste convenio, considerarase este prorrogado por un ano máis, e así sucesivamente, se calquera das partes asinantes non efectúa denuncia.

#### Artigo 8. *Vinculación á totalidade e obrigatoriedade do Convenio*

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, no suposto de que a autoridade ou xurisdición laboral, en uso das súas facultades, non aprobe ou resolva deixar sen efecto calquera das partes deste convenio, este deberá ser revisado e reconsiderado na súa integridade se algunha das partes asinantes así o require expresamente.

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



**Artigo 9. Compensación e absorción**

Serán respectadas integramente as condicións máis beneficiosas pactadas con anterioridade a este convenio, ou que pacten durante a súa vixencia cunha persoa ou cun grupo de persoas, polas empresas afectadas por este convenio, polo que os pactos, as cláusulas ou as 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.

Estas condicións *ad personam* regularanse ao redor 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 as 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 as 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 as 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 todas as persoas traballadoras ás cales se lles apliquen os conceptos salariais deste convenio, as cantidades que perciban por riba deles refundiranse nun único complemento cotizable, denominado *ad personam*, que non será compensable nin absorbible e si revalorizable co IPC real do ano anterior.

**TÍTULO II****Comisión Paritaria****Artigo 10. Constitución**

Co obxecto de velar pola correcta aplicación e cumprimento do contido deste convenio, ambas as partes conveñen na necesidade de crear unha Comisión Mixta Paritaria que



resolverá cantas dúbidas, discrepancias e conflitos poidan producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do Convenio, para que esta poida emitir ditame e actuar na forma establecida neste convenio.

A sede onde terán lugar as reunións da Comisión Paritaria será o Consello Galego de Relacións Laborais, situado en Santiago de Compostela.

### Artigo 11. *Composición e procedemento*

#### 11.1. Composición.

A Comisión Paritaria estará composta por:

- a) Un representante de cada unha das organizacións sindicais asinantes.
- b) Un representante por cada unha das asociacións empresariais asinantes.

As diferentes partes que integran a Comisión poderán ser asistidas por asesores, que serán designados libremente por cada unha delas e que terán voz pero non voto.

#### 11.2. Procedemento de toma de decisións.

A Comisión Paritaria reunirse, con carácter ordinario, unha vez cada seis meses, e con carácter extraordinario, cando así o solicite calquera das partes asinantes.

En primeira convocatoria, os acordos tomaranse por unanimidade, tanto da parte sindical como da parte empresarial. De non chegaren a un acordo, convocarase unha segunda convocatoria no prazo máximo de quince (15) días desde a data da primeira convocatoria. Nesta segunda convocatoria, os acordos tomaranse por maioría de cada unha das partes, sindical e patronal.

En todo caso, tanto na primeira como na segunda convocatoria, para que os acordos sexan válidos requirirase a presenza de todos os representantes de cada parte.

Das reunións mantidas pola Comisión levantarase a acta na cal figurarán as decisións que se tomen, que deberán ser asinadas pola totalidade dos membros asistentes ás reunións.



**Artigo 12. Funcións e competencias**

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

a) A vixilancia do cumprimento dos pactos do Convenio.

b) A interpretación daquelas cláusulas do Convenio sobre as cales 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 da 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 desenvolvemento da figura dos delegados territoriais e formación.

**TÍTULO III****Clasificación profesional: grupos e niveis****Artigo 13. 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 ás persoas traballadoras e aos seus representantes legais.

**Artigo 14. Clasificación profesional**

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

A clasificación realízase tendo en conta os coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desen-



volve o traballador e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

Grupo I. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión dun título universitario ou dun ciclo superior ou teñan experiencia mínima acreditada de tres (3) anos, computados a razón de 100 xornadas completas cotizadas por ano. Estes traballadores exercen funcións de dirección nunha ou varias áreas de actividade da empresa e do persoal ao seu cargo. Planifican, organizan, dirixen e coordinan as distintas actividades e, de ser o caso, do persoal nunha área de actividade, realizando as súas funcións con plena autonomía e responsabilidade, só sometidos ao poder de dirección da empresa. Entre as súas funcións están a elaboración da política de organización, propostas xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e materiais, orientación e control das actividades, e supervisión das instalacións.

Integran o grupo I os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Director/a creativo/a, escenografía, son, iluminación, informático/a, etc.
- Produtor/a executivo/a.
- Director/a xeral técnico/a.
- Director/a de xira (*tour manager*).

Grupo II. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión dun título universitario ou dun ciclo superior ou teñan experiencia mínima acreditada de tres (3) anos, computados a razón de 100 xornadas completas cotizadas por ano. Estes traballadores son responsables dunha sección concreta dentro dunha área de actividade da empresa. Planifican, organizan, dirixen e coordinan as distintas actividades da súa sección, así como do persoal ao seu cargo, con plena autonomía e responsabilidade, unicamente sometidos ás ordes de dirección dos xefes de área da empresa. Entre as súas funcións están a organización da súa sección, propostas específicas da utilización eficaz dos recursos humanos e materiais na súa sección, orientación e control das actividades e supervisión das instalacións.

Integran o grupo II os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Xefe/a de produción.





- Xefe/a técnico/a.
- Xefe/a de persoal.
- Xefe/a de arte.
- Xefe/a de comunicación, publicidade e relacións públicas.
- Xefe/a de recursos humanos.
- Xefe/a de sistema.
- Xefe/a de/en ruta (*road manager*).

Grupo III. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión dun título de bacharelato, ciclo medio ou superior ou acrediten unha experiencia mínima de dous (2) anos naturais, computados a razón de 140 xornadas completas cotizadas por ano ou, alternativamente, a acumulación de 245 xornadas completas cotizadas. Estes traballadores realizan traballos tecnicamente especializados ou con responsabilidade sobre o funcionamento dun determinado equipo de traballo ou funcións técnicas dentro dunha sección determinada, con autonomía na toma de decisións, pero subordinados ás ordes e instrucións dos xefes de sección.

Integran o grupo III os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Técnico/a de produción.
- Técnico/a de rexedoría.
- Técnico/a de mantemento.
- Técnico/a de electricidade.
- Técnico/a de electrónica.
- Técnico/a de tremoia.
- Técnico/a de maquinaria.
- Técnico/a audiovisual.



- Técnico/a de iluminación.
- Técnico/a de son.
- Técnico/a de imaxe.
- Técnico/a informático/a.
- Técnico/a estética.
- Técnico/a de administración.
- Técnico/a de loxística.
- Conductor/a CAP.
- Técnico/a de comunicación, publicidade e relacións públicas.
- Técnico/a de protocolo.
- Técnico/a de instrumento.
- Técnico/a de efectos especiais.
- Acuarista.
- Dinamizador/a de actividades.
- Monitor/a didáctico.
- Recepcionista de museo.
- Monitor/a de visitas guiadas.

Grupo IV. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión do título de educación secundaria obrigatoria ou ciclo medio, ou acrediten unha experiencia mínima de dous (2) anos, computados a razón de 140 xornadas completas cotizadas ou, alternativamente, 245 xornadas completas cotizadas. Realizan funcións de apoio para as cales soamente é necesario ter un coñecemento dun oficio técnico ou administrativo a nivel elemental, sen autonomía nin responsabilidade na toma de decisións.



Integran o grupo IV os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Axudante/a de produción.
- Axudante/a de dirección.
- Axudante/a de administración.
- Axudante/a técnico.
- Axudante/a de persoal.
- Axudante/a de loxística.
- Axudante/a de iluminación.
- Conductor/a.
- Vendedor/a de billetes.
- *Runner*.
- Monitor/a de tempo libre.
- Monitor/a de talleres.
- Auxiliar de eventos.
- Conserxe.
- Operador máquina elevadora.
- Recepcionista/telefonista.
- Encargado/a de material.

Grupo V. Encádranse neste grupo profesional os operarios e o persoal non especialmente cualificado, integrados en categorías profesionais para as cales non se precisa estar en posesión dun coñecemento de ningún oficio no nivel de ciclo ou similar. Os contidos funcionais dos seus servizos limitáanse ao desenvolvemento de tarefas estandarizadas non



complexas e funcións auxiliares, sen autonomía nin responsabilidade na toma de decisións e a súa execución.

Integran o grupo V os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Auxiliar técnico.
- Auxiliar de administración.
- Auxiliar de organización.
- Auxiliar de produción.
- Auxiliar de sala.
- Auxiliar de almacén.
- Carga-descarga.
- Mozo/a de almacén.
- Pasador/a de ferro.
- Limpador/a.
- Controlador/a de acceso.
- Acomodador/a.
- Auxiliar de montaxe e desmontaxe.
- Porteiro/a.
- Modelo de posado.

#### Artigo 15. *Promoción profesional*

A promoción e os ascensos produciranse tendo en conta a formación, os méritos e a experiencia da persoa, así como as necesidades obxectivas e organizativas da empresa.



A profesionalidade pode adquirirse basicamente por dúas vías: (1) formación como medio de adquisición das competencias teórico-prácticas para o exercicio dunha profesión determinada, e (2) a experiencia, como exercicio das competencias requiridas que dota a persoa traballadora da capacidade práctica para resolver correctamente con seguridade, calidade, eficacia e eficiencia necesarias para as actividades profesionais.

#### TÍTULO IV

### Organización do traballo

#### Artigo 16. *Organización e dirección do traballo*

A organización do traballo é facultade exclusiva da Dirección 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 aos seus representantes legais.

A organización do traballo ten por obxecto acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: Dirección e persoas traballadoras.

#### Artigo 17. *Facultades da Dirección*

Son facultades da Dirección da empresa, con suxeición ás normas legais de estrita observancia e aos preceptos deste convenio:

- a) Establecer os rendementos mínimos aos habituais en cada posto de traballo da empresa.
- b) Determinar o sistema que se considere máis adecuado para garantir e obter rendementos superiores aos mínimos exixibles de acordo coas necesidades ou características xerais ou específicas da empresa ou de calquera dos seus departamentos.
- c) Establecer os criterios e as normas de mobilidade e redistribución do persoal da empresa, de acordo coas necesidades desta, respectando sempre a normativa vixente.



## TÍTULO V

### Contratación

#### Artigo 18. *Contratación*

O contrato de traballo poderá subscribirse por duración indefinida ou por unha duración determinada, de conformidade co disposto no artigo 15 do Estatuto dos traballadores e co artigo 5 do Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto, polo que se regula a relación laboral dos artistas en espectáculos públicos. No caso de empresas públicas, a contratación realizárase de conformidade cos principios de igualdade, mérito e capacidade.

##### 18.1. Contratación indefinida.

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

##### 18.2. Contratación de duración determinada.

De conformidade co artigo 15 do Estatuto dos traballadores, as modalidades de contratación serán as seguintes:

##### A) Contrato de duración determinada por circunstancias da produción imprevisibles.

Poderase subscribir este contrato cando se produza un incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións que xere un desaxuste temporal entre o persoal dispoñible e o que se require. Serán de aplicación a este suposto as necesidades de persoal derivadas das vacacións anuais do persoal da empresa.

A duración deste contrato non poderá superar os doce meses. No caso de que o contrato se subscriba cunha duración inicial inferior a doce meses, o contrato poderá prorrogarse, mediante acordo entre as partes, por unha única vez, sen que a duración máxima total do contrato poida exceder os doce meses.

##### B) Contrato de duración determinada por circunstancias da produción previsibles.

Poderase subscribir esta modalidade para atender circunstancias da produción ocasionais, previsibles e de duración reducida. As empresas soamente poderán utilizar este contrato un máximo de noventa días no ano natural, independentemente das persoas tra-



balladoras que sexan necesarias para atender en cada un deses días as concretas situacións, que deberán estar debidamente identificadas no contrato. Estes noventa días non poderán ser utilizados de maneira continuada. As empresas, no último trimestre de cada ano, deberán trasladar á representación legal das persoas traballadoras unha previsión anual de uso destes contratos.

C) Contrato de substitución de persoa con reserva de posto de traballo.

Poderá concertarse esta modalidade contractual para a substitución da persoa traballadora con dereito a reserva do posto de traballo. No contrato de traballo deberán especificarse o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

Tamén se poderá concertar esta modalidade contractual para a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo, sen que a súa duración poida ser, neste caso, superior aos tres meses. Non se poderá subscribir un novo contrato co mesmo obxecto unha vez superada a dita duración máxima.

18.3. Contratación fixo-descontinuo.

É aquel contrato por tempo indefinido que se pode concertar para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, para o desenvolvemento de traballos que non teñan a dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de tempo certos, determinados ou indeterminados. A contratación do fixo-descontinuo poderá concertarse a tempo completo ou parcial.

O contrato deberá formalizarse por escrito e conter a duración da actividade, así como a forma e a orde de chamamento, facendo constar igualmente a xornada laboral e a súa distribución horaria, ben que estas últimas poderán ter carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

O chamamento á persoa traballadora efectuarase mediante calquera medio válido de comunicación, xa sexa por carta certificada con aviso de recepción, burofax, por correo electrónico ou polos medios informáticos e telemáticos pactados entre a persoa traballadora e a empresa no contrato.



Dada a complexidade, especificación e mobilidade do sector, as persoas traballadoras fixas-descontínuas serán chamadas atendendo aos seguintes criterios:

1. Criterio técnico: en primeiro lugar, atenderase ao tipo de traballo requirido e de acordo cos coñecementos técnicos que posúa o traballador. Os coñecementos técnicos de cada traballador valoraranse de forma obxectiva atendendo á titulación e á experiencia do traballador no posto de traballo de que se trate.

2. Criterio xeográfico: en situacións de igualdade de coñecementos técnicos, atenderase á proximidade xeográfica do lugar en que se desenvolverá o traballo, de tal forma que terán preferencia aqueles traballadores que residan máis preto do lugar onde vaian prestar servizos ou vaia realizarse o evento contratado.

3. Criterio da antigüidade do traballador: en defecto dos anteriores criterios, terase en conta a antigüidade dos traballadores fixos-descontínuos en atención ás xornadas efectivamente cotizadas para o mesmo posto de traballo na mesma empresa.

Pola particularidade das actividades do sector, no ámbito A aplicaranse estes tres criterios, mentres que os criterios de chamamento no ámbito B serán os recollidos nos números 1 e 3, e terá preferencia o primeiro destes sobre o segundo.

Debido á natureza dos servizos das empresas do sector, acórdase o establecemento de dous tipos de chamamento:

a) Chamamento de carácter ordinario: resultará de aplicación para aqueles traballos previsibles e o chamamento deberá efectuarse con, polo menos, cinco días de antelación ao da prestación do servizo. A persoa traballadora deberá responder ao chamamento nun prazo de 24 horas desde que se efectúa o chamamento.

No caso de que a persoa traballadora rexeite inxustificadamente en tres ocasións o chamamento, suporá a súa baixa voluntaria.

No caso do chamamento ordinario, a incomparecencia inxustificada da persoa traballadora ao chamamento, que previamente mostrase a súa aceptación, suporá a súa renuncia e baixa voluntaria.

b) Chamamento de carácter extraordinario: para aqueles traballos imprevisibles que exixan unha resposta inmediata tanto na súa preparación coma na súa prestación, o chamamento poderá facerse de forma telefónica, sen prexuízo da súa posterior formalización escrita coas condicións de incorporación.





Este chamamento só será de aplicación para as empresas e as persoas traballadoras do ámbito A.

Nos casos de traballos imprevisibles que fundamenten o chamamento de carácter extraordinario, este terá carácter voluntario para a persoa traballadora, polo que a falta de resposta ou a negativa do traballador a atender o chamamento nin significará a súa renuncia nin a súa baixa voluntaria; simplemente considerárase efectuado o chamamento e a empresa poderá chamar as seguintes persoas traballadoras fixas-descontinuas atendendo á orde de prelación establecida na alínea anterior.

O chamamento deberá conter as condicións de incorporación e indicar a data de efectos desta, así como unha estimación da xornada e do horario.

Presumirase non efectuado o chamamento logo de transcorridos tres meses de inactividade, no caso de realizarse no marco de subscrición de contratadas, subcontratadas ou con motivo de concesións administrativas.

#### 18.4. Contratación a tempo parcial.

A contratación a tempo parcial poderase concertar por tempo indefinido ou por duración determinada.

Os contratos a tempo parcial formalizaranse necesariamente por escrito, e no contrato figurarán o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes e ao ano contratadas.

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

#### Artigo 19. *Período de proba*

O período de proba do persoal que ingresa 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: quince días ou dez eventos traballados.



**Ámbito B:**

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

Será nulo o pacto que estableza un período nas mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

**Artigo 20. *Réxime especial de contratación dos artistas***

Polo tipo de actividades que realizan as empresas sometidas a este convenio, estas poderán concertar contratos de traballo ao abeiro do Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto, polo que se regula a relación laboral especial dos artistas en espectáculos públicos, tanto para o persoal artístico como para o persoal técnico ou auxiliar. Ao persoal artista seralle de aplicación a súa normativa específica, salvo o non regulado nesta, o cal se rexerá supletoriamente polo disposto no Estatuto dos traballadores e neste convenio. Respecto ao persoal técnico, será de aplicación este convenio, salvo o disposto na disposición adicional única do dito Real decreto 1435/1985.

O contrato de traballo suxeito á relación especial de artistas axustarase ás formalidades previstas no Real decreto 1435/1985. As empresas poderán concertar contratos de traballo mediante contratos de duración determinada sempre e cando se subscriban para cubrir necesidades temporais da empresa, xa sexa para unha ou varias actuacións, por un tempo certo, por unha tempada ou polo tempo que unha obra permaneza en cartel, ou polo tempo que duren as distintas fases da produción.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior, a contratación conforme a relación laboral especial de artistas unicamente será posible para cubrir necesidades que non sexan estruturais nin permanentes da empresa, entendéndose por tales as que consten como o seu obxecto social e/ou actividade declarada ante a Administración tributaria ou, en calquera caso, as actividades que efectiva e habitualmente veña realizando a empresa.

Os contratos de duración determinada poderán prorrogarse sempre e cando persista a necesidade temporal da empresa que xustificou a súa contratación.

**Artigo 21. *Dimisión do/da traballador/a***

A persoa traballadora que desexe cesar voluntariamente na empresa en que preste os seus servizos deberao pór en coñecemento desta, por escrito, cunha antelación mínima de quince días.



O incumprimento de aviso previo no referido prazo dará dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

Artigo 22. *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 partes acordan a seguinte regulación:

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, que se subrogará en todos os dereitos e obrigas sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores e traballadoras en activo que presten os seus servizos cunha antigüidade mínima de cento vinte días, sexa cal for a natureza ou a modalidade do seu contrato de traballo, xa sexan traballadores ou traballadoras temporais ou fixos/as no cadro de persoal. O dito prazo de antigüidade mínima non será de aplicación e, polo tanto, será subrogable con menor antigüidade nos casos en que a contratación se produza para substituír algún traballador ou traballadora que teña rescindida de forma definitiva a súa relación laboral coa empresa. Cando, no período comprendido nos cento vinte días anteriores ao da finalización da contrata, o traballador ou traballadora finalice o seu contrato de traballo e formalice 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 estean 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 alínea a).

c) Traballadores e traballadoras que, con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores ou traballadoras mencionados/as na alínea anterior.

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



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

A nova empresa adxudicataria do servizo comunicaralles mediante telegrama, burofax ou carta notarial á empresa cesante e á Comisión Paritaria deste convenio que é a nova adxudicataria do servizo. De non se cumprir este requisito, a nova empresa adxudicataria, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase con todas as persoas traballadoras que presten os seus servizos no centro de traballo obxecto do cambio de adxudicación.

A empresa cesante deberalles comunicar ás persoas traballadoras afectadas a perda da adxudicación dos servizos, así como o nome da nova empresa adxudicataria, tan pronto como teña coñecemento destas circunstancias.

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

Para os efectos de deixar constancia do anterior, entregaralles a todos os traballadores e todas as 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 ao da subrogación.

Para os efectos de subrogación, a empresa cesante deberá pór á disposición da empresa adxudicataria, nun prazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comece a prestación do servizo ou desde que teña coñecemento directo da subrogación, a seguinte documentación:

a) Certificación en que deberán constar as persoas traballadoras afectadas 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 da persoa 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 RLC e RNT de cotización á Seguridade Social dos tres últimos meses ou período inferior, se procede.

e) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos coas persoas traballadoras afectadas, en caso de que se concertasen por escrito. Nos casos en que non exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal das persoas traballadoras afectadas, 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 da traballadora, se requira como necesario para a subrogación.

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

Se a subrogación implica persoas traballadoras que realizasen a súa xornada en varios centros de traballo e o cambio de adxudicación afecta unha ou varias delas, a empresa cesante e a nova adxudicataria do servizo xestionarán o pluriemprego legal do traballador ou da traballadora. Nestes casos, as empresas afectadas están obrigadas 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 ás que poidan pertencer.

O punto anterior só será de aplicación en caso de que as empresas afectadas, e con preferencia para a empresa cesante, non decidan que as persoas traballadoras afectadas unicamente traballen para un deses, sempre que sexa en xornada completa.

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 proben que o servizo o reiniciou na mesma ou noutra empresa.

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.

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

A relación laboral entre a empresa cesante e as persoas traballadoras afectadas só se extinguirá no momento en que se produza a subrogación destas pola nova empresa adxudicataria do servizo.

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 a súa 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, en caso de que unha Administración pública decida prestar directamente un servizo dos incluídos no ámbito funcional deste convenio e que ata a data era prestado por un operador económico, a dita Administración pública estará obrigada á subrogación do persoal que o preste en iguais condicións que as reguladas neste artigo. Se a Administración pública suspende temporalmente o servizo, a dita subrogación operará de igual maneira en caso de que se realice de maneira continuada ou ata un prazo de doce meses seguintes, desde que a empresa privada deixe de prestar ese servizo.

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

Neste caso, a entidade cedente deberalle facilitar á Administración pública responsable, ao inicio do expediente ou acto administrativo que corresponda, a documentación que se relaciona no punto 4 deste artigo.



**TÍTULO VI****Xornada de traballo e vacacións****Artigo 23. *Principios xerais***

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

A xornada de traballo será de 38 horas semanais (1.675 anuais) para os dous ámbitos. Respecto á xornada ordinaria máxima diaria, esta será de 9 horas.

**Artigo 24. *Xornada de traballo*****Ámbito A:**

Complementariamente ao regulado no artigo anterior, as características específicas dos traballos que se realizan durante as diferentes fases das producións obrigan a dotar estas xornadas de traballo dun marco o suficientemente flexible ou irregular que faga posible o seu idóneo desenvolvemento.

Este marco defínese da maneira seguinte:

**a) Xornada de traballo:**

A xornada farase de acordo co plan de traballo previsto, que será coñecido polos traballadores e traballadoras e que se fixará de acordo co calendario laboral do centro ou centros de traballo desde onde en cada momento se vaia desenvolver a produción.

O establecemento da xornada de traballo requirirá unha antelación de cinco (5) días respecto da hora en que o traballador ou a traballadora vaia ser convocado/a no lugar de citación.

En casos puntuais de forza maior, entendida esta como unha situación imprevisible xurrida durante a preparación ou execución do traballo que precise dunha resposta inmediata para a súa consecución, a xornada de traballo poderá prolongarse sen exceder en ningún caso as 12 horas.



A xornada de traballo comezará na hora en que fose convocado/a o/a traballador/a a comparecer no lugar de citación, con independencia da hora en que comece a realización das súas funcións, e será retribuída na súa totalidade como traballo efectivo.

b) Xornada semanal de traballo:

Esta poderá ser establecida, sen distinción de horas nin de días, dentro das 24 horas de cada día da semana, e poderase efectuar tanto en réxime de xornada continuada como partida ou xornadas a quendas, respectando, en calquera caso, o tempo de descanso mínimo semanal e a regulación de traballo nocturno.

De acordo co artigo 34.3 do Estatuto dos traballadores, establécese o número máximo de horas ordinarias de traballo semanal efectivo en 53 horas e media semanais de media en cómputo bisemanal, sen superar o cómputo citado no segundo parágrafo do artigo 23 deste convenio.

c) Tempo de descanso semanal e entre xornadas:

Como normal xeral, e agás as excepcións contidas neste convenio, respectarase o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas, e un descanso semanal mínimo de 48 horas, onde estarán incluídas as 12 horas de descanso mínimo entre xornadas.

Non obstante, tendo como referencia o regulado no artigo 23 (Principios xerais), se no desenvolvemento das producións de execución continuada no tempo máximo de quince (15) días, tales como feiras, congresos, festivais e xiras, puntualmente xorden motivos organizativos xustificados polos que o tempo de descanso entre xornadas teña que ser inferior a 12 horas ata o límite de 9 horas, o empresario deberá comunicarlle por escrito eses motivos con anterioridade á persoa traballadora. Esta excepcionalidade non poderá ser repetitiva durante o desenvolvemento da produción, e terá que ser compensado este descanso entre xornadas dentro dos tres meses seguintes á súa realización.

d) Interrupcións para descansos e comidas:

Xornada en réxime continuado. Se a xornada de traballo se desenvolve en réxime de xornada continuada e a duración é igual ou inferior a 6 horas, non se fará ningún descanso. Se a duración da xornada é igual ou superior a 6 horas, a empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. O tempo de descanso terá a consideración de tempo de traballo efectivo.





Se a empresa dispón dun servizo de cátering para o persoal no lugar en que se está a desenvolver a actividade, considerarase que o período de descanso de 25 minutos se encontra repartido ao longo da xornada de traballo, e que si ten a consideración de tempo de traballo efectivo.

Xornada partida. Neste caso, a interrupción da xornada de traballo para o almorzo ou a cea será dun máximo de dúas horas e non se considerará este tempo como traballo efectivo.

e) Traballo nocturno:

Considerarase traballo nocturno o traballo realizado entre ás 22.00 e as 7.00 horas.

f) Desprazamentos e transporte:

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

1. Facilitarlles aos traballadores e ás traballadoras un medio de transporte.

2. Aboarlles aos traballadores e ás traballadoras o importe dos gastos de desprazamento; será facultade da empresa decidir se o traballador ou a traballadora se debe desprazar en certo transporte público ou se, despois de acordo, o fará utilizando coche propio, caso en que a empresa o/a compensará aboándolle os correspondentes gastos de locomoción a razón de 23 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, incluídas a ida e a volta. O tempo de desprazamento en exceso sobre estes límites si se considerará tempo de traballo efectivo.

No caso da persoa traballadora que conduza o vehículo facilitado pola empresa, o tempo de desprazamento si terá a consideración de 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 sete horas por día de viaxe, tempo de traballo 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 ten 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.

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 e utilízanse para o establecemento desta equivalencia o baremo propio para os ditos establecementos recollido no Decreto 267/1999, do 30 de setembro, que estipula a ordenación dos establecementos hoteleiros, así como as súas posteriores correccións. Este precepto podería non ser de aplicación só en caso de que nun raio de trinta minutos en automóbil non se encuentre un establecemento destas características. Neste caso, buscarase un de categoría inferior.

g) Axudas de custo:

Se a xornada de traballo se desenvolve nun municipio distinto daquel onde radica o centro de actividades do/da traballador/a e tamén daquel que constitúe o seu domicilio habitual, a empresa facilitará a axuda de custo que corresponda.

A axuda de custo correspondente ao almorzo percibirase sempre que haxa pernoita.

As axudas de custo recóllense no anexo I do Convenio.

Ámbito B:

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

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 mínimo entre xornadas.

A xornada poderá ser:

– Xornada partida: este tipo de xornada terá unha interrupción máxima de dúas horas para almorzar ou cear.



– 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. O tempo de descanso computarase como tempo de traballo efectivo para todos os efectos.

Se por motivos de traballo hai que modificar unha destas xornadas, esta modificación deberá ter un aviso previo mínimo de cinco días e mediará a voluntariedade do/da traballador/a, sen prexuízo do dereito á compensación polas horas extras que se poidan realizar.

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

#### Artigo 25. *Horas extraordinarias*

Como regra xeral, mantense o criterio de supresión das horas extras habituais; non obstante, nos casos en que se precisen por necesidades da empresa, poderanse realizar horas extraordinarias, sempre e cando estas sexan autorizadas expresamente pola empresa.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que excedan, en cómputo mensual para o ámbito B e en cómputo trimestral 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, no cal o/a traballador/a terá 90 minutos de descanso por cada hora extraordinaria traballada, ou ben retribuída, caso en que 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 compensar con días completos de descanso, que se deberán usar nos tres 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 15 %. De haber que compensalas en tempo de descanso, esta compensación será de 120 minutos.

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



**Artigo 26. *Rexistro diario da xornada de traballo***

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.

A organización e a 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 da 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 os demais dereitos fundamentais dos traballadores e das traballadoras.

As empresas deberán conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán á disposición das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social, na sede da empresa e no centro de traballo.

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 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.

No caso de realización de horas extraordinarias, rexistraranse día a día e totalizaranse semanalmente a través do sistema de control pactado coa representación dos traballadores e das traballadoras.

CVE-DOG: 7jqboim0-5s73-2tp5-2yk2-7epuyqyiptf5



As empresas disporán dun rexistro de horas extraordinarias que se actualizará segundo cada ámbito deste convenio e estará á disposición dos representantes das persoas traballadoras e da autoridade laboral.

#### Artigo 27. *Vacacións anuais*

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

O período ou períodos de vacacións fixaranse de común acordo entre o/a empresario/a e o/a traballador/a. No caso de desacordo entre as partes, será a xurisdición competente a que fixe as datas que correspondan e a súa decisión non será impugnabile. O procedemento será sumario e preferente. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O/a traballador/a coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do inicio das vacacións.

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 uso do permiso que por aplicación do dito precepto lle corresponda, ao finalizar o período de suspensión, aínda que remate o ano natural a que correspondan.

#### Artigo 28. *Permisos retribuídos*

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

a) Dezaseis días naturais por matrimonio do/da traballador/a. Este dereito será extensible para o caso das parellas de feito. En todo caso, este permiso de matrimonio ou de parella de feito só se concederá unha vez, sempre que sexa coa mesma persoa, calquera que sexa a forma da unión, civil ou relixiosa.

b) Dous días naturais polo falecemento de parentes ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o/a traballador/a precise facer un desprazamento para o efecto, o permiso será de catro días naturais.



c) Cinco días naturais por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual. Se para o dito traslado ten 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 dereito ao sufraxio pasivo.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 % das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46.1 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe dela do salario a que teña dereito na empresa.

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

g) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

h) Cando, por razóns de enfermidade, o/a traballador/a precise asistencia nun consultorio médico da Seguridade Social dentro do horario laboral, ou a sanidade privada (neste caso sempre e cando se acredite que non dispoñen de citas fóra da xornada laboral), as empresas concederán, sen perda de remuneración, o permiso polo tempo preciso, e debebase xustificar o tempo co correspondente documento visado polo/a facultativo/a.

i) As persoas traballadoras terán dereito a acompañar ao consultorio médico da Seguridade Social ou da sanidade privada os/as seus/súas fillos/as menores en idade pediátrica, ou parentes que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable, e deberán, en todo caso, achegar o xustificante médico da dita asistencia.

j) Tres días de asuntos propios, que non poderán acumular aos períodos de vacacións.



**Artigo 29. *Permisos sen soldo***

As traballadoras e os traballadores poderán desfrutar de dez días de permiso non retribuído e con posibilidade de recuperación segundo acordo entre a empresa e a persoa traballadora. Tales días non poderán ser previos ou posteriores a días festivos, de vacacións ou pontes, e a súa solicitude deberá realizarse cunha anticipación de, polo menos, sete días ao da data en que se desexen usar, salvo causa que o imposibilite.

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

**Artigo 30. *Desconexión dixital***

Os asinantes deste convenio coinciden na necesidade de promover o dereito á desconexión dixital unha vez rematada a xornada laboral; desta forma, as persoas traballadoras terán dereito á desconexión co fin de garantir, fóra do tempo de traballo establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como a súa intimidade persoal e familiar.

As empresas comprométense, salvo casos de urxencia xustificada, a non enviar comunicacións por medios electrónicos ou mensaxes profesionais fóra do horario laboral, e recoñecen o dereito das persoas traballadoras a non responder.

Non se poderá adoptar ningunha medida disciplinaria ou despedimento por non atender as comunicacións fóra do horario laboral, porque así se vulneraría o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras.

**TÍTULO VII****Conciliación e igualdade****Artigo 31. *Adaptación da xornada***

Co fin de facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral, o persoal terá dereito a solicitar as adaptacións de duración e distribución da xornada de traballo, a ordenación do tempo de traballo e a maneira de prestación. Estas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas coas necesidades de coidado de fillos/as menores de 14 anos ou maiores con discapacidade.



A empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, daralle traslado á RLT no caso de existir esta, para o seu coñecemento, e a empresa terá un prazo de dez días para contestar esta solicitude; no caso de non existir acordo entre as partes, abrirase un proceso de negociación coa persoa traballadora e solicitarase a mediación da RLT, se a houber, durante un período máximo de quince días contados desde o inicio da solicitude. Finalizado este, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición, exporá unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso, indicaranse as razóns obxectivas en que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, mesmo cando non transcorrese o período previsto.

En caso de que o traballo da empresa se organice en quendas rotativas de traballo, o anteriormente exposto concretarase no dereito á adscrición a quenda única, sempre e cando as necesidades organizativas da empresa o permitan.

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 realice.

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

### Artigo 32. *Excedencia para atender o coidado de fillos e familiares*

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os/as traballadores/as para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.





A excedencia recollida neste punto, cuxo período de duración se poderá gozar de forma fraccionada, constitúe un dereito individual das persoas traballadoras. Non obstante, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xeraren este dereito, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se estea usando.

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

Non obstante, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezoito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezoito meses.

As solicitudes deberán realizarse por escrito, facendo constar a súa duración, e no prazo dun mes desde a data prevista de inicio.

Quen faga uso deste dereito deberá solicitar o seu reingreso na empresa cun mínimo de trinta días de antelación ao da súa finalización.

### Artigo 33. *Reducións de xornada*

#### 33.1. Redución por coidado de lactante.

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións para o coidado do lactante ata que este cumpra os nove meses.



A duración deste permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

A persoa solicitante, pola 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 cales tería dereito, é dicir, unha 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 cales a persoa terá dereito no caso de optar por usar este permiso acumulado.

Os/as traballadores/as deberán avisar a empresa cunha antelación mínima de quince días ao do inicio do aproveitamento deste dereito, e indicar os días en que farán uso del dentro dos primeiros nove meses de vida do/da neno/a.

A redución de xornada recollida neste artigo constitúe un dereito individual das persoas traballadoras e non se pode transferir o seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora. Non obstante, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a Dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que o deberá comunicar por escrito.

Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de permiso poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses.

### 33.2. Redución por nacemento de fillo/a prematuro/a ou hospitalización do/da neonato/a.

Nos supostos de nacemento de nenos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban continuar hospitalizados/as despois deste, as persoas proxenitoras teñen dereito a ausentarse do traballo durante unha hora diaria.

Así mesmo, tamén terán dereito a unha redución da súa xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional de salario, de ata un máximo de dúas horas.



### 33.3. Redución por coidado de menores afectados/as por enfermidade grave.

A persoa proxenitora, adoptante, gardadora con fins de adopción ou acollidora permanente ten dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración de aquela, para o coidado, durante a hospitalización e o tratamento continuado de menores a cargo afectados/as por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique ingreso hospitalario de longa duración e que requira coidado directo, continuo e permanente da persoa menor.

### 33.4. Redución por garda legal.

Os/as traballadores/as que por razóns de garda legal teñan ao seu coidado directo algunha persoa menor de 14 anos, ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída, terán dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terán o mesmo dereito os/as que precisen encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

### 33.5. Redución para vítimas de violencia de xénero, de violencias sexuais e terrorismo.

As persoas traballadoras consideradas vítimas de violencia de xénero ou vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

### 33.6. Disposicións comúns para todas as reducións de xornada.

A concreción horaria e a determinación das reducións corresponderanlle á persoa traballadora dentro da súa xornada de traballo ordinaria. En todo caso, o/a traballador/a deberá comunicarlle ao empresario, con quince días de antelación, a data en que se iniciarán e finalizarán as reducións.



As reducións previstas neste artigo son un dereito individual dos/das traballadores/as. Non obstante, se dous/dúas ou máis traballadores/as da mesma empresa xeran este dereito, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

#### Artigo 34. *Principio de non discriminación*

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

Este compromiso implica, igualmente, eliminar os obstáculos que poidan incidir no incumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como pór en marcha medidas necesarias para corrixir posibles situacións de discriminación.

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, de ser o caso, acordar coa representación legal das persoas traballadoras, na forma que se determina na lexislación laboral.

#### Artigo 35. *Plan de igualdade*

As partes comprométense ao exercicio dunha política activa que potencie a plena igualdade entre mulleres e homes nas empresas. 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 cincuenta persoas, deberán ordenarse dentro dun plan de igualdade.

Para a negociación do plan de igualdade, constituiranse comisións paritarias de igualdade en cada empresa, que serán as unidades capacitadas e responsables da elaboración e aprobación do diagnóstico previo e do plan de igualdade, das cales formarán 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 36. *Violencia de xénero***

As 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 destacar:

- 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 nos termos previstos no artigo 37 deste convenio.
- 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.), cando así o determinen os servizos sociais de atención ou os servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que esas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa o antes posible.
- 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 de 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 37. *Acoso***

Co fin de lle dar cumprimento ao artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, todas as empresas afectadas por este convenio teñen o deber de promover condicións de traballo que eviten o acoso. Con esta finalidade acorda-



rán coa representación legal dos/das traballadores/as medidas ou protocolos, que deberán incluír procedementos específicos, arbitrados por ambas as partes, para a prevención deste tipo de situacións, e para dar vía 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 un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

**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 un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

**Acoso moral (*mobbing*):** é a situación en que unha persoa ou grupo exerce unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo. É toda conduta, práctica ou comportamento que se realiza 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, a cal se intenta someter emocional e psicoloxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente o ámbito 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 un ambiente intimidatorio, denigrante ou ofensivo e hostil.

## TÍTULO VIII

### **Seguridade e saúde no traballo**

#### Artigo 38. *Seguridade e saúde no traballo*

A empresa deberá cumprir coas disposicións contidas na Lei de prevención de riscos laborais, así como no resto de regulamentos que sexan de aplicación á súa actividade específica e á dos distintos centros de traballo, seccións ou departamentos.



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

En cumprimento deste deber, a empresa garantirá 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 de riscos laborais, en todos os establecementos ou locais de traballo que teñen cincuenta ou máis traballadores/as constituirase un Comité para a Seguridade e a Saúde.

1. Recoñecemento médico. A empresa, pola súa conta, ofreceralle un exame médico ao seu persoal polo menos unha vez ao ano. Unha copia do resultado individual deste recoñecemento debe ser entregada á propia persoa traballadora.

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

#### Artigo 39. *Protección á maternidade*

En caso de que existan postos de traballo que poidan influír negativamente na saúde da traballadora durante o embarazo ou a lactación, ou na saúde do feto, o/a empresario/a deberá adoptar as medidas necesarias para evitar a exposición da traballadora ao dito risco.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou unha función diferente e compatible co seu estado.



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/á empresario/a e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

En calquera caso, teranse en conta as obrigas e a recomendación en materia de saúde laboral e protección fronte a riscos laborais recollidos no artigo 39 deste convenio.

## TÍTULO IX

### Réxime disciplinario

#### Artigo 40. *Normas xerais*

As persoas traballadoras poderán ser sancionadas pola empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas leves, graves e moi graves, e as sancións que establece neste título este convenio colectivo. A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

A enumeración de faltas establecidas nos artigos seguintes non ten carácter exhaustivo, polo que as persoas traballadoras poderán ser sancionadas por calquera outro incumprimento de análoga gravidade.

#### Artigo 41. *Faltas leves*

Terán a consideración de faltas leves as seguintes:

1. A comisión de tres faltas de puntualidade inxustificadas, na entrada ou na 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, mesmo cando sexa por breve tempo, se, como consecuencia deste, se orixina prexuízo dalgunha consideración á empresa ou é causa de accidente para os/as seus/súas compañeiros/as de traballo ou outras persoas. Esta falta tamén poderá ter a consideración de falta grave ou moi grave dependendo do prexuízo causado.





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 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, vestuario ou aparellos, cando iso implique prexuízos económicos de certa consideración para a empresa.

7. 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 leve.

8. A falta de atención e dilixencia cos/coas clientes/as, invitados/as e o público.

9. A falta de aseo ou hixiene persoal.

10. A embriaguez ou toxicomanía ocasional se, como consecuencia desta, se orixina un prexuízo dalgunha consideración para a empresa ou é causa de accidente para os/as seus/súas compañeiros/as de traballo ou para outras persoas. Esta falta poderá ter a consideración de grave ou moi grave dependendo do caso concreto.

#### Artigo 42. *Faltas graves*

Terán a consideración de faltas graves as seguintes:

1. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexan de diferente natureza, mediando sanción nun período de tres meses.

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

3. A comisión de dúas faltas de ausencia do posto de traballo inxustificadas, en días distintos, e cada unha destas por un tempo superior a trinta minutos, nun período dun mes.



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 seus superiores en calquera que sexa a materia relacionada co labor profesional. Se implica manifesto quebrantamento da disciplina, ou deriva nun prexuízo notorio para a empresa, esta falta poderá ser considerada como moi grave.
8. O descoído ou desidia no traballo cando afecte a boa marcha deste ou cause un prexuízo económico para a 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, prevalecéndose da súa superioridade xerárquica, infire un trato vexatorio a un/unha subordinado/a, desviado dos fins para os cales está conferida a súa autoridade.

Cando esta conduta 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 43. *Faltas moi graves*

Terán a consideración de faltas moi graves as seguintes:

1. A comisión de tres faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza.
2. A comisión de nove faltas de puntualidade inxustificadas, na entrada ou na saída do traballo, superiores a dez e inferiores a trinta minutos, nun período dun mes.



3. A comisión de tres faltas de ausencia do posto de traballo inxustificadas, en días distintos, e cada unha destas por un tempo superior a trinta minutos, nun período dun mes.

4. A diminución voluntaria e reiterada do rendemento normal ou pactado do traballo.

5. Os malos tratos de palabra e as faltas de respecto e a 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 persoa traballadora ou outra persoa relacionada coa empresa, cando se realicen desde posicións de superioridade xerárquica e se asocien á obtención de 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, desfacer, esnaquizar, inutilizar ou causar danos de maneira voluntaria en materiais, edificios, instalacións, maquinaria, aparellos, ferramentas, útiles, mobiliario, vestiario, avíos ou documentos da empresa ou do seu persoal, ou doutras persoas relacionadas coa empresa.

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

11. A competencia desleal.

12. O acoso sexual, moral (*mobbing*) ou o que se produza con motivo de discriminación, xa sexa de orixe racial ou étnico, sexo, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual.

13. A publicación ou reprodución, tanto de vídeos como de comentarios negativos, despectivos ou que menoscaben a imaxe e a reputación da empresa, así como respecto dos seus medios de produción ou material, traballadores/as, clientes/as, provedores/as ou terceiras persoas relacionadas coa empresa, especialmente cando se fagan por medios informáticos.



**Artigo 44. Sancións**

Toda sanción requirirá comunicación escrita á persoa traballadora en que fagan constar a data e os feitos que a motivaron.

Establécese o seguinte réxime de sancións:

**a) Por faltas leves:**

Amoestación escrita.

Suspensión de emprego e soldo dun a dous días.

**b) Por faltas graves:**

Suspensión de emprego e soldo de tres a dez días.

**c) Por faltas moi graves:**

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

**Artigo 45. 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 teña coñecemento da súa comisión. En todo caso, calquera falta prescribirá aos seis meses de terse cometido.

**TÍTULO X****Disposicións varias****Artigo 46. Incapacidade temporal**

Nas situacións de incapacidade temporal por enfermidade común, o/a traballador/a percibirá un complemento ata do 100 % do seu salario no caso de hospitalización, desde o primeiro día ata o trixésimo día da incapacidade temporal.



Nos demais casos de enfermidade común, rexeranse polo estipulado na lei, excepto 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 100 % do salario de cotización do mes anterior á baixa.

O complemento establecido ata o 100 % do salario de cotización do mes anterior ao da baixa que complementarán as 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.

#### Artigo 47. *Excedencia*

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

Cando o permitan as necesidades organizativas da empresa, logo de 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, dous anos desde a concesión da última e non poderán ser utilizadas para prestar servizos en empresas do ámbito de aplicación deste convenio.

#### Artigo 48. *Cláusula de inaplicación do Convenio colectivo*

De acordo co artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores, este convenio, no seu ámbito de aplicación, entenderase sempre como de mínimos. Polo tanto, 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.

Non obstante, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para



negociar un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1, logo de desenvolvemento dun período de consultas, poderá proceder a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas neste convenio que afecten as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites previstos na mobilidade.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

En caso de desacordo, terá que ser transmitido á Comisión Paritaria do Convenio para que esta, no prazo dun mes, decida se procede ou non a desvinculación e en que condicións.

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

## TÍTULO XI

### **Réxime salarial**

#### Artigo 49. *Réxime salarial*

Os salarios garantidos e fixos que correspondan aos diferentes grupos profesionais serán, a partir da vixencia do Convenio, os que figuran no anexo I.

O importe bruto mensual inclúe o rateo das pagas extras e refírese, ao igual que o bruto anual, á xornada prevista nos artigos 23 e 24 deste convenio.

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 súa nature-



za, salarial ou extrasalarial, sen que se poida producir discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.

#### Artigo 50. *Aboamento do salario*

O pagamento do salario á persoa traballadora deberá facerse mediante transferencia dentro dos cinco primeiros días naturais do mes. O/a empresario/a estará obrigado/a a entregarlle ao/á traballador/a o correspondente recibo de salarios.

#### Artigo 51. *Compensación dos festivos*

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

#### Artigo 52. *Quebranto de moeda*

Para suplir os posibles desencadramentos que se poidan producir no tráfico da recadación do despacho de billetes, establécese un quebranto de moeda por importe de 100,00 euros mensuais para os vendedores de billetes fixos, e de 40,00 euros por xornada para contratados eventuais en eventos puntuais excepcionais, que é de aplicación tanto no ámbito A coma no ámbito B.

#### Artigo 53. *Rexistro retributivo*

Todas as empresas que estean dentro do ámbito de aplicación do Convenio deberán ter un rexistro retributivo de todo o persoal, que deberá incluír os valores medios dos salarios, complementos salariais e percepcións extrasalariais, desagregadas por sexo e distribuídas por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor e sexo.

Os/as traballadores/as poderán acceder, a través da representación legal do persoal da empresa, ao rexistro salarial da súa empresa. Cando se solicite o acceso ao rexistro por parte da persoa traballadora por inexistencia de representación legal, a información que se facilitará por parte da empresa non serán os datos medios respecto ás contías efectivas das retribucións que constan no rexistro, senón que a información que se facilitará se limitará ás diferenzas porcentuais que existan nas retribucións medias de homes e mulleres,



que tamén deberán estar desagregadas en atención á natureza da retribución e ao sistema de clasificación aplicable.

Con carácter previo á elaboración do rexistro, deberase consultar a representación legal das persoas traballadoras cunha antelación de, polo menos, dez días.

No caso de ser unha empresa de menos de 50 traballadores/as e que a media das retribucións das persoas dun sexo sexa superior á media do outro sexo nun 25 %, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, a empresa deberá incluír no rexistro salarial unha xustificación de que esa diferenza responde a motivos non relacionados co sexo das persoas traballadoras.

### Táboa salarial do IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia

Primeiro. Para o ano 2023 apróbase unha suba salarial do 5,7 %, correspondente ao IPC real do ano 2022. Os salarios para cada un dos diferentes grupos profesionais serán os seguintes.

Convenio de eventos-Táboas salariais 2023					
Grupo	Bruto anual (€)	Bruto mensual (€)	Hora normal (€)	Hora extra (€)	Hora extra nocturna (€)
Grupo I	25.367,02	2.113,92	15,14	19,69	22,64
Grupo II	23.428,01	1.952,33	13,99	18,18	20,91
Grupo III	20.877,55	1.739,80	12,46	16,20	18,63
Grupo IV	18.957,42	1.579,78	11,32	14,71	16,92
Grupo V	17.553,18	1.462,76	10,48	13,62	15,67

Axudas de custo			
Ano	Almorzo (€)	Xantar (€)	Cea (€)
2023	7,18	19,73	16,14

Quebranto de moeda		
Ano	Mes (€)	Xornada (€)
2023	100,00	40,00





Segundo. O salario acordado para o IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia para os anos 2024 e 2025 será o IPC real do ano anterior cunha garantía mínima do 3 % cada un deles.

Terceiro. O pagamento dos atrasos desde xaneiro de 2023 farase efectivo no prazo de seis meses desde a sinatura deste acordo.

