

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

*RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2020, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del III Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia, que se suscribió con fecha de 5 de marzo de 2020, entre la representación empresarial AGEM e Escena Galega y las organizaciones sindicales CIG, UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Secretaría General de Empleo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 16 de junio de 2020

Covadonga Toca Carús  
Secretaria general de Empleo

**III Convenio colectivo de eventos, servicios  
y producciones culturales de Galicia**

TÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional*

Este Convenio colectivo de eventos, servicios y producción culturales de Galicia se aplicará a las empresas y a sus trabajadores y trabajadoras que en la Comunidad Autónoma



de Galicia realicen actividades de diseño, gestión y producciones de eventos de carácter cultural, educativo, social y de entretenimiento, destinados a ser ejecutados en locales cerrados o a cielo abierto y, en general, todas las actividades preparatorias para la ejecución de estos eventos o servicios, incluidas las actividades comerciales, de representación de artistas, distribución de eventos y gestión (*management*).

Quedan excluidas de la aplicación de este convenio las relaciones de trabajo recogidas en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores, así como el personal artístico, deportivo o de artistas que con su actividad constituyen los eventos en sí mismos.

### Artículo 2. *Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Expresamente, esta definición incluye:

a) Los contratos laborales formalizados dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, con independencia del lugar donde se presten los servicios, y temporalmente fuera de la Comunidad Autónoma gallega.

b) Los contratos laborales cuyos servicios se presten dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, con independencia del lugar donde se hubieran formalizado.

c) Este convenio afecta por igual a toda empresa que preste servicios de esta naturaleza en centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Galicia, independientemente de donde radique su domicilio social y fiscal.

### Artículo 3. *Ámbito personal*

Este convenio afecta a todos/as los/las trabajadores/as que, en el momento de su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios mediante un contrato laboral y cualquiera que sean sus cometidos, en las empresas sujetas a su ámbito.

En general, quedan incluidos y se diferenciarán en este convenio todos/as los/las trabajadores y trabajadoras según lo que realicen y donde, de la siguiente manera:

Trabajadores y trabajadoras de ámbito personal A que realicen funciones técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de producción, de control y manuales para un even-



to, servicio y producción cultural de carácter teatral, musical, baile, animación y danza para que se efectúe, con el cual perciban emolumentos por su cometido, especialmente cuando el evento, servicio y producción cultural sean de explotación comercial. También los trabajadores y trabajadoras de cualquier empresa que desarrolle actividades similares a las descritas anteriormente, así como se desarrollan actividades de carácter esporádico del ámbito B.

Trabajadores y trabajadoras de ámbito personal B que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1, realicen funciones técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de producción, de control, y manuales dentro de un parque de atracciones o temático, parques dedicados a la animación infantil, centros o palacio de exposiciones y congresos, centros multiusos, centros teatrales, museos, acuarios, planetarios, centros cívicos, sociales y culturales, patrimonios artísticos y monumentales y fundaciones, en empresas que, independientemente de su forma jurídica y titularidad y de los fines que persigan, presten servicios o gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de forma continuada y perciben emolumentos por su labor, referidas a las instalaciones nominadas en este ámbito.

#### Definición y clasificación de los grupos profesionales:

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Grupo I: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as de categoría que requieran estar en posesión de un título universitario de grado superior o grado medio, formación profesional de grado superior o una experiencia mínima acreditada de 3 años, computados estos a razón de 100 jornadas completas cotizadas por año natural. Son los/las responsables de varias áreas de actividad de la empresa. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades de la empresa dentro de las áreas que tienen a su cargo. Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, orientación y control de las actividades y supervisión de las instalaciones.

Grupo II: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as de categorías que requieran estar en posesión de un título universitario de grado medio, formación profesional de grado superior o una experiencia mínima acreditada de 3 años, computados estos a razón de 100 jornadas completas cotizadas por año natural. Son los/las responsables de un área de actividad de la empresa. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas



actividades de la empresa dentro del área que tienen a su cargo. Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, orientación y control de las actividades y supervisión de las instalaciones.

Grupo III: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as integrados/as en categorías que para su desarrollo requieran estar en posesión del título de bachillerato, formación profesional específica de grado medio o acreditar una experiencia mínima de 2 años naturales computados estos a razón de 140 jornadas completas cotizadas por año, o alternatively a la acumulación de 245 jornadas completas, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo IV: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as integrados/as en categorías que para su desarrollo requieran estar en posesión del título de educación secundaria obligatoria, formación ocupacional específica o acreditar una experiencia mínima de 2 años computados estos a razón de 140 jornadas completas cotizadas por año, o alternatively a la acumulación de 245 jornadas completas, así como aquellas otras categorías que requieran tener un conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo V: pertenecen a este grupo profesional los/las operarios/as y personal no especialmente cualificado, integrados/las en categorías profesionales para las cuales no se requieren estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de formación profesional o similar. Los contenidos funcionales se limitan al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

Grupo I:

- Director/a creativo/a, escenografía, sonido, iluminación, informático/a ...
- Director/a general técnico/a.
- Productor/a ejecutivo/a.

Grupo II:

- Ingenieros/as técnicos/as.



– Productor/a de evento.

– Jefes/as de sección.

Grupo III:

– Acuarista.

– Conductor/a profesional.

– Dinamizador/a de actividades.

– Estilista.

– Monitor/a didáctico/a.

– Oficial especialista.

– Recepcionista de museo.

– Regidor/a.

– Técnico/a u oficial administrativo/a.

– Técnico/a especialista.

– Monitor de visitas guiadas.

Grupo IV:

– Auxiliar administrativo/a.

– Ayudante de producción.

– Vendedor/a de billetes.

– Oficiales de servicios y/o ayudantes.

– Operador/a de maquinaria elevadora.



– Recepcionista/telefonista.

– Responsable de almacén.

– Runner.

– Ullero/a.

– Monitor/a de tiempo libre.

– Monitor/a de talleres.

– Azafata/o de eventos.

Grupo V:

– Auxiliar de produción.

– Acomodador/a.

– Auxiliar organización.

– Auxiliar montaje-desmontaje.

– Carga-descarga.

– Conserxe/portero.

– Controlador/a de accesos.

– Limpiador/a.

– Modelo de posado.

– Mozo/a de almacén.

– Planchador/a.

– Azafata/o.

– Auxiliar de sala.



**Artículo 4. *Ámbito temporal***

Este convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 5. *Denuncia y prórroga***

Este convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de un año, de no ser objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada con anterioridad al vencimiento del plazo respectivo. En el caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, las retribuciones mínimas garantizadas y demás cláusulas económicas reguladas en el presente convenio tendrán un aumento, a partir del primero de enero de cada año, igual al experimentado por el IPC real del año anterior.

Este convenio seguirá vigente en su integridad mientras no haya otro del mismo ámbito que lo sustituya.

**Artículo 6. *Vinculación a la totalidad***

Las condiciones de cualquier clase pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible por lo que, a los efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse de forma global. En consecuencia, si la autoridad laboral declarara la nulidad de algunos de sus pactos, este convenio quedará sin efecto en su totalidad, debiendo ser vuelto a negociar íntegramente.

**Artículo 7. *Obligatoriedad del convenio***

Toda cláusula contractual que sea contraria a todos los pactos recogidos en este convenio será considerada nula de pleno derecho.

**Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción***

8.1. Serán respetadas íntegramente las condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad a este convenio, o que pacten durante su vigencia con persona o grupo de personas, por las empresas afectadas por este convenio, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente implantadas, siempre que superen las establecidas por este convenio, debido a la condición que tiene de norma mínima de relación tanto en lo que se refiere a lo social como a lo económico.



8.2. Estas condiciones *ad personam* se regularán alrededor de tres bloques independientes:

a) Jornada: recogidas las condiciones nuevas establecidas en el convenio en jornada (vacaciones, licencias, permisos retribuidos, jornada anual, semanal, turnos, etc.), estas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas en su conjunto.

B) Situaciones de IT: recogidas las condiciones nuevas establecidas en el convenio en situación de IT por cualquier causa, estas serán valoradas y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas.

C) Condiciones económicas: recogidas las condiciones económicas establecidas en el convenio, estas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas en su conjunto. No obstante, se aplicará una misma estructura retributiva y confección de nómina.

A todos los trabajadores y trabajadoras a los cuales se les apliquen los conceptos salariales de este convenio, las cantidades que perciban por encima de ellos se refundirán en un único complemento cotizable que se denomina *ad personam* que no será compensable ni absorbible y sí revalorizable con el IPC real del año anterior.

## TÍTULO II

### Comisión paritaria

#### Artículo 9. *Comisión paritaria*

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido de este convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en él.

La sede donde tendrán lugar las reuniones de la comisión paritaria será el Consejo Gallego de Relaciones Laborales en Santiago de Compostela.

1. Composición. La comisión mixta paritaria estará formada por un/una representante de cada organización sindical firmante y tres representantes de la parte patronal firmante.



Cada parte podrá nombrar dos asesores/as que tendrán voz pero no voto. En la parte social habrá un/una asesor/a por sindicato.

## 2. Funciones de la comisión paritaria.

a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

b) La interpretación de aquellas cláusulas de este convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.

c) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no recogidas en este convenio que, a criterio de las partes presentes en la comisión, sea necesario incorporar a su texto para adaptarlo mejor a la realidad laboral o productiva existente en cada momento.

d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

e) Asimismo, esta comisión entenderá de la regulación de categorías, de salud laboral y del desarrollo de la figura de los/las delegados/as territoriales y formación.

## 3. Procedimientos.

a) La comisión paritaria se reunirá:

Con carácter ordinario, una vez cada seis meses.

Con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

b) Los acuerdos se tomarán por unanimidad en primera convocatoria. De no haber acuerdo, en segunda convocatoria, se tomarán por mayoría de cada una de las partes. Esta segunda convocatoria se hará en un plazo máximo de 15 días. Para que los acuerdos sean válidos se requerirá, como mínimo, la presencia de dos representantes de cada parte. Para que los acuerdos sean válidos se requerirá la mayoría.

c) De las reuniones mantenidas por la comisión se levantará acta en la cual figurarán las decisiones que se tomen, y deberán firmar las actas la totalidad de los miembros asistentes a las reuniones.



**Artículo 10. Formación**

Las empresas estarán obligadas a impartir una formación de 20 horas a las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año, y a las que estén contratadas 12 meses en un período de 18 meses.

**TÍTULO III****Organización del trabajo****Artículo 11. Organización del trabajo**

De acuerdo con la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes legales.

**TÍTULO IV****Contratación****Artículo 12. Modalidad de contratación**

El contrato de trabajo podrá llevarse a cabo por duración indefinida o por una duración determinada, según lo establecido por el artículo 15 del ET y el artículo 5.1 del Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto. En el caso de empresas públicas la contratación será por igualdad, mérito y capacidad.

**12.1. Contrato de duración indefinida.**

Es aquel que pactan las partes de manera que sus prestaciones se alarguen indefinidamente en el tiempo, sin límite de duración.

**12.2. Contrato de duración determinada.**

Las modalidades de contratación temporal son:

- a) Obra o servicio.
- b) Eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de producción.



## c) Relevo.

Cuando los/las trabajadores/as contratados/as por estas modalidades realicen las mismas funciones o similares y superen 340 días cotizados en el plazo máximo de 30 meses, automáticamente pasará a contrato indefinido fijo discontinuo.

## 12.3. Fijos discontinuos.

Es aquel contrato por tiempo indefinido que se concerta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Una vez convertido un puesto en fijo discontinuo el orden de llamada será en base al número de jornadas cotizadas para el mismo puesto en la misma empresa, teniendo preferencia los/las de mayor número de jornadas.

## 12.4. Contratos a tiempo parcial.

El personal contratado en esta modalidad contractual tendrá el derecho de que se le incremente las horas contratadas antes de realizar nuevas contrataciones, así como a cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa hasta completar su jornada a tiempo completo. Es establecerá un contrato mínimo para esta modalidad de 4 horas diarias.

Artículo 13. *Período de prueba*

El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito, y tendrá la siguiente duración:

## Ámbito A:

- Personal técnico titulado: tres meses o veinte eventos trabajados.
- Resto de trabajadores y trabajadoras: 15 días o diez eventos trabajados.

## Ámbito B:

- Personal técnico titulado: tres meses.
- Resto de trabajadores y trabajadoras: 15 días.



Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora ya hubiera trabajado en las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### Artículo 14. *Dimisión del trabajador o trabajadora*

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

#### Artículo 15. *Subrogación del personal*

A fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. En el término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o de una instalación, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual sea la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, ya sea trabajadores o trabajadoras temporales o fijos/as en la plantilla. Dicho plazo de antigüedad mínima no será de aplicación y, por tanto, será subrogable con menor antigüedad en los casos en que la contratación se produjera para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva su relación laboral con la empresa. Cuando en el período comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora finalizara su contrato de trabajo y formalizara otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, opera igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata estuvieran enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, o en situación análoga, siempre que prestaran sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).



c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras mencionados/as en el punto anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se incorporaran al centro, a consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento veinte días seguirán perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, burofax o carta notarial, a la empresa cesante y a la comisión paritaria del presente convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto como tenga conocimiento de estas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación a liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieren corresponder.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todos los trabajadores y trabajadoras un documento en que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comien-



ce la prestación del servicio o desde que tuviera conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en que deberán constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente del pago. Esta certificación deberá estar datada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses o período inferior, si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en caso de que se concertaran por escrito. En los casos en que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

7. Si la subrogación implica a trabajadores y trabajadoras que realizaran su jornada en varios centros de trabajo y afecta a uno o varios de ellos o de ellas el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriemplego legal del trabajador o trabajadora. En estos casos las empresas afectadas se obligan a



colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencia, etc. de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados/as, a fin de que los que estén en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación sigan siempre el mismo régimen en las empresas a que pudieren pertenecer.

8. El punto anterior solo será de aplicación en caso de que las empresas afectadas, y con preferencia para la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación, en caso de que el contratante del servicio lo suspendiera, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se vieran resueltos por motivos de esta suspensión probaran que el servicio lo reinició la misma u otra empresa.

10. Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro de este contratante pasarán a estar adscritos a este nuevo centro y se incorporarán al personal de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

11. Igualmente, la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos/as delegados/as sindicales afectados/as por la subrogación.

12. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados solo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de estos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

13. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que fuere su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.

En el caso de rescate del servicio por parte de la Administración pública, en base al artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, se establece que en caso de que una Administración pública decida prestar directamente un servicio de los incluidos en el ámbito funcional de este convenio y que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, dicha Administración pública vendrá obligada a la subrogación del personal que lo preste en iguales condiciones reguladas en este artículo. En el caso que el servicio se había suspendido temporalmente por parte de



la Administración pública, dicha subrogación operará de igual manera en caso de que se había realizado de manera continuada o hasta un plazo de 12 meses siguientes, desde que la empresa privada había dejado de prestar dicho servicio.

Lo indicado en el párrafo anterior será también de aplicación en caso de que una entidad privada decida prestar directamente el servicio.

En este caso la entidad cedente deberá facilitar a la Administración pública responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la documentación que se relaciona en el apartado 4 de este artículo.

## TÍTULO V

### **Jornada de trabajo**

#### Artículo 16. *Principios generales*

La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de estas.

Como norma general se respetará el descanso mínimo diario de 12 horas con un máximo de jornada diaria de 9 horas y un descanso semanal mínimo de 48 horas, donde estarán incluidas las 12 horas de descanso mínimas entre jornadas.

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales (1.675 anuales) para los dos ámbitos.

#### Artículo 17. *Jornada de trabajo*

Ámbito (producciones).

Complementariamente a lo regulado en el artículo anterior, las características específicas de los trabajos que se realizan durante las producciones de eventos, especialmente en su fase de montaje, pero también en ocasiones durante su pre y posproducción, obligan a dotar a estas jornadas de trabajo de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su idóneo desarrollo.

Este marco se define de la manera siguiente:

a) Se hará de acuerdo con el plan de trabajo inicialmente previsto y con las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución.



El plan de trabajo inicialmente previsto, que será conocido por los trabajadores y trabajadoras, se fijará de acuerdo con el calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las veinticuatro horas de cada día de la semana, y podrá efectuarse tanto en régimen de jornada continuada, como partida, respetando, en cualquier caso, el tiempo de descanso mínimo semanal y la regulación de trabajo nocturno. El tiempo de descanso entre jornadas podrá ser inferior a 12 horas hasta el límite de 9 horas, excepcionalmente por motivos organizativos en el desarrollo de las producciones, teniendo que ser compensado este descanso entre jornadas, dentro de las dos semanas siguientes a su realización.

c) Salvo en casos puntuales de fuerza mayor el establecimiento de la jornada de trabajo requerirá una antelación de 5 días respecto de la hora en que el trabajador o trabajadora a vaya ser convocado/a en el lugar de citación. En cualquier caso, el horario de una jornada de trabajo podrá verse modificado en función de las necesidades que surjan durante su ejecución y no excederá nunca de las 12 horas.

d) Haciendo uso de la potestad otorgada a los convenios colectivos por el artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores, se establece el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en cincuenta y tres horas y media semanales de promedio en cómputo bisemanal, sin superar el computo citado en el segundo párrafo del artículo 16.

e) La jornada de trabajo de cada trabajador/a comenzará en la hora en que fuera convocado/a a comparecer en el lugar de citación, con independencia de la hora en que comience el cometido de sus funciones, y será retribuida en su totalidad como trabajo efectivo. En casos excepcionales de retraso en el comienzo efectivo del trabajo, respecto de la citación, siempre que este retraso no sea imputable al/a la empresario/a titular de la relación laboral, no se computarán a los efectos de duración de la jornada los primeros 60 minutos que, no obstante, sí serán debidamente retribuidas.

f) Interrupciones para descansos y comidas: si la jornada de trabajo se desarrolla en régimen de jornada continuada, si su duración es igual o inferior a seis horas, no se hará ningún descanso.

Si la duración de la jornada es igual o superior a 6 horas e igual o inferior a 7 horas y media, la empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. A partir de las 7 horas



y media de trabajo, se establecerá un descanso de 15 minutos cada 4 horas, disfrutándose el primer descanso cuando hayan transcurrido las dos primeras horas. En todos los casos, el tiempo de descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Si la empresa dispone un servicio de catering para el personal en el lugar en que se está desarrollando la actividad se considerará que el período de descanso de 15 minutos se encuentra repartido a lo largo de la jornada de trabajo, y que sí tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Si la duración de la jornada es superior a 7 horas y media continuadas y menos de 9, la empresa abonará el importe de media dieta, mientras que si la duración es igual o superior a 9 horas, la empresa abonará una dieta completa.

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, igual o superior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo.

g) Transportes: si el lugar de citación está situado fuera del municipio en que radica el centro de actividades, o si el equipo de producción tuviera que viajar a una localización distante, la empresa podrá optar entre:

1. Facilitar a los trabajadores y trabajadoras un medio de transporte.
2. Abonar a los trabajadores y trabajadoras el importe de los gastos de desplazamiento.

En este supuesto, será facultad de la empresa decidir si el trabajador o trabajadora debe desplazarse en cierto transporte público, o si, después de acuerdo, lo hará utilizando coche propio, caso en que la empresa lo/la compensará abonándole los correspondientes gastos de locomoción a razón de 19 céntimos de euro por kilómetro a partir del domicilio fiscal de la empresa, más el peaje que corresponda.

El tiempo de desplazamiento entre el centro de actividades de la producción y el lugar de citación no se considerará tiempo de trabajo efectivo siempre que no exceda de la hora y media, incluyendo la ida y la vuelta. El tiempo de desplazamiento en exceso sobre estos límites sí se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En caso de viaje a una localización distante, el tiempo de desplazamiento que exceda de la hora y media se considerará, hasta un máximo de 7 horas por día de viaje, tiempo



de trabajo efectivo, salvo si se trata de un viaje nocturno en tren, barco o autobús dotados de camas literas, caso en que el tiempo de desplazamiento no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando, por necesidades de la producción, el equipo tuviera que trasladarse en vuelo transoceánico o de muy larga distancia, entre la llegada al destino y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionales, un mínimo de 12 horas.

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, inferior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo, y será a cargo de la empresa su coste o la dieta, según lo pactado.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radica el centro de actividades del trabajador o trabajadora y también de aquel que constituye su domicilio habitual, la empresa facilitará este almuerzo o cena, o la dieta que corresponda.

Cuando la empresa se haga cargo de la pernoctación, esta se producirá en establecimientos hoteleros que cumplan los requisitos mínimos exigibles a un hotel de tres estrellas, se utilizará para el establecimiento de esta equivalencia el baremo propio para dichos establecimientos recogido en el Decreto 267/1999, de 30 de septiembre, por el que se establece la ordenación de los establecimientos hoteleros, así como sus posteriores correcciones. Este precepto podría no ser de aplicación solo en caso de que en un radio de 10 km no se encuentre un establecimiento de estas características. En este caso se buscará uno de categoría inferior.

Las dietas quedan fijadas nos importes indicados en el anexo I.

Ámbito B:

a) La jornada de trabajo será elaborada por la empresa en un calendario laboral anual.

b) Esta jornada podrá ser continuada o partida:

b.1) Jornada partida: este tipo de jornada tendrá una interrupción máxima de dos horas para almorzar o cenar.

b.2) Jornada continuada: en este tipo de jornada habrá una pausa para el descanso de 30 minutos si la jornada es superior a 7 horas, y de 15 minutos en jornadas inferiores a



7 horas consecutivas de duración. Este tiempo de descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

c) Si por motivos de trabajo hubiera que modificar una de estas jornadas, esta modificación deberá tener un preaviso mínimo de 5 días y mediará la voluntariedad del/de la trabajador/a sin perjuicio del derecho a la compensación por las horas extra que se pudieran realizar.

Para suplir los posibles descuadramentos que se puedan producir en el tráfico de la recaudación de la taquilla, se establece un quebrantamiento de moneda por importe de 50 euros mensuales para los vendedores de billetes fijos, y de 15 euros por jornada para contratados eventuales en eventos puntuales excepcionales que es de aplicación tanto en el ámbito A como en el ámbito B.

d) Tendrán consideración de días no laborables los medios días del 24 y 31 de diciembre a partir de las 15.00 horas.

#### Artículo 18. *Registro diario de la jornada de trabajo*

1. De conformidad con la ley, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada de trabajo, que deberá incluir, como mínimo, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

2. La organización y documentación del registro de jornada deberá respetar los siguientes mínimos imperativos, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan acordarse en el ámbito de cada empresa:

a) El registro se formalizará diariamente y en el momento del inicio y de la finalización del trabajo, de manera que no será válida la consignación de datos en ningún otro momento.

b) El registro se formalizará mediante un sistema fiable, que garantice la intervención personal del trabajador o trabajadora en la consignación de las horas de inicio y finalización de la jornada de trabajo y no permita su manipulación o alteración posterior.

c) El deber de registro diario de jornada será también exigible en trabajos que no se presten físicamente en el centro de trabajo de la empresa o con jornada variable a lo largo de la semana o del mes.

d) El sistema de registro deberá respetar, en todo caso, la intimidad y demás derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.



3. Las empresas deberán conservar los soportes de registro de la jornada de trabajo durante cuatro años. Estos registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la sede de la empresa y en el centro de trabajo. Además, la empresa entregará copia mensualmente de los referidos registros al comité de empresa, delegados de personal y/o secciones sindicales.

4. El deber de registrar diariamente la jornada no exonera a la empresa de su obligación legal de documentar, de forma individualizada por trabajador o trabajadora, las horas extraordinarias que se presten, junto con su compensación con descanso o, en su caso, su retribución, para acreditar que no exceden del límite anual máximo fijado por ley o convenio.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, a través del sistema de control pactado con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Se comunicará a la autoridad laboral las horas extraordinarias, suministrando dicha información a la representación de los trabajadores.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La empresa informará mensualmente al comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Por las empresas, se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará según cada ámbito de este convenio y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo mensual para el ámbito B y en cómputo cuatrimestral para el ámbito A, la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio.



La empresa, de acuerdo con el/la trabajador/a, podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, caso en que el/la trabajador/a disfrutará de 90 minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuida, y percibirá por cada hora extraordinaria trabajada una cantidad igual al resultado de incrementar en un 30 % la cuantía correspondiente a una hora de trabajo común. Los excesos de jornada se podrán acumular hasta compensarse con días completos de descanso. El disfrute será en los 4 meses siguientes a la realización de estos excesos de jornada.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas aquellas realizadas entre las 22.00 y las 7.00 horas si son continuadas. Por cada hora trabajada el incremento sobre la cuantía correspondiente a una hora de trabajo nocturna será del 30 % más 15 %. Si hubiera que compensarlas en tiempo de descanso, esta compensación será de 120 minutos.

En caso de que el personal haya sido llamado para trabajar en días libres de xeito extraordinario, tendrá una compensación como mínimo de 4 horas a mayores de la jornada realizada.

#### Artículo 20. *Vacaciones anuales*

a) El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, en ningún caso debe tener una duración inferior a treinta días naturales.

b) El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a. En el caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que al disfrute corresponda y su decisión no será impugnabile. El procedimiento será sumario y preferente.

c) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, por lo menos, del comienzo del disfrute.

d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, o la derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque finalice el año natural a que correspondan.



**TÍTULO VI****Régimen disciplinario****Artículo 21. Normas generales**

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves, y sanciones que se establece en este título de este convenio colectivo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La enumeración de faltas de los tres artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo y podrá ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

**Artículo 22. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.
2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
3. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, a consecuencia de este, se originara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo o a otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello deriven consecuencias que puedan afectar el normal desarrollo del trabajo por parte del/de la trabajador/a.



6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o aparatos, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

7. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.

8. La falta de atención y diligencia con los/las clientes, invitados/as o público.

9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

10. La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, a consecuencia de ella, originara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

#### Artículo 23. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, mediando sanción, en un período de tres meses.

2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras fueran previamente sancionadas como falta leve.

3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera fuera previamente sancionada como falta leve.

4. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

5. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a.



7. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con la labor profesional. Si implicara manifiesto quebrantamiento de la disciplina, o de ella derivara perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

8. El descuido o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha de este o cause perjuicio económico a la empresa.

9. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.

10. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa.

11. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del/de la que, prevaléndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un/una subordinado/a, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

#### Artículo 24. *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, mediando sanción, en un período de seis meses.

2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las seis primeras fueran previamente sancionadas como falta grave.

3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las dos primeras fueran previamente sancionadas como falta grave.



4. La merma voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

5. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los maltratos de obra.

6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien a la obtención del trabajo, a la mejora de sus condiciones o a la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.

7. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

8. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar daños de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa.

10. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

#### Artículo 25. Sanciones

Toda sanción requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.



Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido disciplinario.

Artículo 26. *Prescripción de las faltas*

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

## TÍTULO VII

### Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 27. *Seguridad y salud en el trabajo*

La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales, así como el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica y a la de sus distintos centros de trabajo, secciones o departamentos.

De acuerdo con el artículo 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los/las trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de ese deber, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, incluyendo la información y la formación de estos/as, tal como se hace explícito en los artículos 18 y 19 de la misma Ley de prevención de riesgos laborales.

También de conformidad con el artículo 38.2 de la Ley sobre prevención de los riesgos profesionales, en todos los establecimientos o locales de trabajo que tienen cincuenta o más trabajadores/as se constituirá un comité para la seguridad y salud.

1. Reconocimiento médico. La empresa, a su cargo, ofrecerá un examen médico a sus trabajadores/as, por lo menos una vez al año. Una copia del resultado individual de este reconocimiento debe ser entregada al/a la propio/a trabajador/a.



2. Trabajo ante pantallas de visualización. La empresa deberá organizar la actividad de aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su trabajo ante una pantalla de visualización de tal manera que su quehacer diario ante la pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad.

*Artículo 28. Excedencia para atender el cuidado de hijos y familiares*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador o la representación legal de los trabajadores, para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no se sirva por sí y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual. No obstante, si dos o más personas contratadas por la misma empresa generaran este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

4. Cuando un nuevo sujeto causante de ese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo y el precedente será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá convocar la empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. La solicitud deberá realizarse por escrito haciendo constar la duración de la misma.

7. Quien haga uso de este derecho deberá solicitar su reingreso en la empresa con 30 días de antelación a la finalización de la misma.



**Artículo 29. *Permiso por lactancia y reducción de jornada*****1. Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.**

Las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona solicitante, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad. O acumularlo en jornadas completas.

Para el cálculo de la acumulación en jornadas completas, se calculará el número total de horas a las que se tendría derecho, es decir, 1 hora por día efectivo de trabajo; y se dividirá entre las horas de jornada diaria, obteniendo así los días de ausencia del puesto de trabajo a los que las personas tendrán derecho en el caso de optar por el disfrute del permiso de lactancia acumulado.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán que avisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días al inicio del disfrute de este derecho, indicando los días en los que hará uso del mismo dentro de los 9 primeros meses de vida del niño.

Este derecho es individual e intransferible, teniendo derecho padres y madres independientemente de la situación laboral de la otra persona o si hace o no uso del mismo.

2. En los supuestos de nacimientos de niños prematuros o que, por cualquiera causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

3. Asimismo, y a su opción, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la merma proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa solo uno de ellos podrá ejercer estos derechos.

4. Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo un menor de doce años, o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario, entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que, por razón de edad, accidente o enfermedad, esté incapacitado para valerse por sí mismo.



5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado a un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada común. El trabajador deberá avisar al empresario con quince días de antelación a fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

6. La reducción de jornada y su concreción horaria contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 30. *Protección a la maternidad*

1. En caso de que existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o en la salud del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

2. Cuando la adaptación no fuera posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con pleno derecho la remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

4. En cualquier caso se tendrán en cuenta las obligaciones y recomendaciones en materia de salud laboral y protección de riesgos laborales contemplados en el título VII del presente convenio colectivo.

### TÍTULO VIII

#### **Igualdad**

#### Artículo 31. *Principio de no discriminación*

1. Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.



2. Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

3. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

#### Artículo 32. *Plan de igualdad*

Las partes se comprometen al ejercicio de una política activa que potencie la plena igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Con este fin, en todas las empresas deberán negociarse medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, en el caso de empresas de más de 50 personas, deberán ordenarse dentro de un plan de igualdad.

Para la negociación del plan de igualdad, se constituirán comisiones paritarias de igualdad en cada empresa, que será las unidades capacitadas y responsables de la elaboración y aprobación del diagnóstico previo y del plan de igualdad, de la que formarán parte una persona de cada sindicato con representación en la empresa y otras tantas en representación de la parte empresarial.

El plan de igualdad tendrá que ser elaborado y acordado en los términos previstos en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley orgánica 3/2007.

#### Artículo 33. *Violencia de género*

1. A las trabajadoras víctimas de la violencia de género, con sentencia a su favor en este sentido o certificado acreditativo de lesiones por parte de los servicios sociales o de los servicios de salud, les serán de aplicación las medidas previstas en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre estas hace falta destacar:

- Derecho preferente para ocupar la vacante de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en otro centro de trabajo.



- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la reducción proporcional del salario y posibilidad de acceder al cobro de prestación por desempleo respecto de la jornada liberada.

- Preferencia a la hora de reordenar el puesto de trabajo, adaptando el horario con la elección correspondiente de trabajo.

- Disfrutar de permisos de trabajo no retribuidos con el fin de que puedan realizar gestiones (cambio de domicilio, acudir a terapias psicológicas, etc.).

- No se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género.

- Flexibilidad para disfrutar de las vacaciones.

- Las trabajadoras víctimas de la violencia de género, si no se pueden acoger a los apartados anteriormente descritos, podrán solicitar la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Asimismo, y sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, ante un caso de violencia de género, se aplicará el artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 34. *Acoso*

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso. Con esta finalidad acordarán con la representación legal de trabajadoras y trabajadores medidas o protocolos, que deberán incluir procedimientos específicos, arbitrados por ambas partes, para la prevención de este tipo de situaciones, y para dar vía a posibles denuncias.

#### Definiciones:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



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

**Acoso moral:** es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

**Acoso discriminatorio:** se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo y hostil.

### Artículo 35. *Conciliación*

Con el fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, el personal tendrá derecho a adaptar la duración y/o distribución de su tiempo de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la manera de prestación. Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas con las necesidades de cuidado de hijos o hijas menores de 12 años o mayor a cargo que no se valgan por sí.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, se la comunicará a la RLT en el caso de existir esta, para su conocimiento, teniendo la empresa un plazo de 10 días para contestar a esta solicitud; en caso de no existir acuerdo entre las partes, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora y se solicitará la mediación de la RLT si había existido, durante un período máximo de 30 días a contar desde el inicio de la solicitud.

En caso de que el trabajo de la empresa se organice en turnos rotativos de trabajo, lo anteriormente expuesto, se concretará que el derecho a la adscripción a turno único.



En el resto de empresas, en función de la organización real del trabajo, se tendrá derecho a flexibilizar, jornada continuada o diferentes adaptaciones horarias según las necesidades horarias del trabajo a realizar.

Las solicitudes de conciliación deberán formularse a la empresa con 15 días de antelación.

## TÍTULO IX

### Permisos y licencias

#### Artículo 36. *Permisos y licencias*

El/la trabajador/a, después de aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en el caso de boda, este mismo derecho será para el caso de las parejas de hecho.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, en caso de parto múltiple o cesárea esta licencia se ampliará en dos días más. Esta licencia es compatible con las suspensión de contrato reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

d) Un día por traslado de domicilio habitual, si para dicho traslado tuviera que hacer un desplazamiento superior a 50 kilómetros será dos días.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se observará lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar el/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el punto 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.



f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización y acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

h) Cuando por razón de enfermedad el/la trabajador/a precise asistencia en un consultorio médico de la Seguridad Social o la sanidad privada, dentro del horario laboral, las empresas concederán, sin pérdida de la remuneración, el permiso por el tiempo preciso, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente documento visado por el/la facultativo/a.

i) 3 días de asuntos propios, no pudiendo acumularlos a los períodos de vacaciones.

#### Artículo 37. *Excedencia*

Cuando lo permitan las necesidades organizativas de la compañía, previa aceptación por parte de esta, podrá ser concedida una excedencia por un período de hasta un año, con reserva del puesto de trabajo, para atender asuntos propios. Estas excedencias no podrán ser solicitadas sin que hubieran transcurrido por lo menos 2 años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas del ámbito de aplicación del presente convenio.

#### Artículo 38. *Permisos sin sueldo*

Las trabajadoras y los trabajadores podrán disfrutar de 10 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador. Tales días no podrán ser previos o posteriores a los días de disfrute de festivos, vacaciones o puentes, y su solicitud deberá realizarse con una anticipación de, por lo menos, 7 días a la fecha de disfrute, salvo causa que lo imposibilite.

Del mismo modo, podrán optar por una licencia de hasta un mes de duración, de carácter no retribuida, en el caso de hospitalización prolongada por enfermedad grave o en el caso de enfermedad muy grave que implique estancia domiciliaria del/de la cónyuge o de parientes que convivan con el trabajador o trabajadora.



**TÍTULO X****Bajas por enfermedad o accidente****Artículo 39. Incapacidad temporal**

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el/la trabajador/a percibirá un complemento hasta el cien por cien de su salario en el caso de hospitalización desde el primer día, hasta el trigésimo día de la incapacidad temporal.

Los demás casos de enfermedad común se regirán por lo estipulado en la ley, excepto del día 4 al 21, en que la empresa abonará el 80 % del salario de cotización del mes anterior a la baja.

Los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, con cargo a la empresa, a partir del primer día de la baja, la diferencia entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el cien por cien del salario de cotización del mes anterior a baja.

El complemento establecido hasta el cien por cien del salario de cotización del mes anterior al de la baja que complementarían por las empresas, para los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, deberá tener vigencia, en todo caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal.

**TÍTULO XI****Disposiciones varias****Artículo 40. Compensación por días festivos**

Cuando la jornada laboral se produce en uno o varios de los días festivos estipulados por el Gobierno central, las autonomías y las entidades locales, 14 al año, se compensará con libranza del/de la trabajador/a a razón de 1,75 días por día trabajado o se percibirá una compensación del 140 % salario/día. La manera de compensación será pactada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

**Artículo 41. Abono del salario**

El pago del salario al/a la trabajador/a debe hacerse mediante transferencia dentro de los primeros cinco días naturales del mes.



**Artículo 42. Cláusula de inaplicación de convenio colectivo**

Este convenio, en el ámbito de su aplicación, se entenderá, siempre, como de mínimos. Por lo que cualquier trabajador/a independientemente de su modalidad contractual, siempre quedará acogido/a como mínimo a todos los derechos que recoge este convenio, tanto sociales como económicos.

De acuerdo con la actual legislación, cualquier empresa que necesite hacer un desenganche salarial tendrá que negociarlo, en primer término, con los/las representantes de los/las trabajadores/as, tanto en caso de que haya o no acuerdo, tendrá que ser transmitido a la comisión paritaria del convenio, para que esta, en un plazo máximo de un mes, decida si procede o no la desvinculación y en qué condiciones.

Transcurrido este tiempo, de no haber acuerdo, ambas partes se someterán a los mecanismos del AGA.

Se entiende que las empresas que necesitaran hacer utilización de esta fórmula, tendrán que entregar toda la documentación que sea requerida por la citada comisión paritaria.

**Artículo 43. Régimen salarial**

El bruto mensual incluye el rateo de las pagas extras y se refiere al igual que el bruto anual a la jornada prevista en los artículos 16 y 17 del convenio.

Partiendo de las tablas del año 2019, se incrementará un 2,20 % para el año 2020. Los retrasos devengados se abonarán en el mes siguiente al de la publicación del convenio en el *Diario Oficial de Galicia*.

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

**Artículo 44. Registro de salarios**

Antes de 1 de marzo de cada año, la empresa entregará a la representación legal del personal el registro que los valores medios de los salarios, los complementos salariales y los valores medios y las percepciones extra salariales de su plantilla del año anterior. Estos valores estarán desglosados por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos iguales o de igual valor y sexo.



En el caso de ser una empresa de menos de 50 personas de la plantilla y que el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo superior a promedio del otro sexo en un 25 %, tomando el conjunto de la masa salarial, se deberá incluir en este registro una justificación de dicha diferencia.

En caso de que la empresa no cuente con representación legal de trabajadoras y trabajadores, este registro estará publicado de un tablón accesible para el conjunto de la plantilla.

## ANEXO I

**Convenio de eventos tablas 2019 (IPC 2018 fue el 1,2 %)**

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

**Convenio de eventos tablas 2020 (2,20 %)**

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

Quebranto moneda	Mes	Jornada
2019	51,98	15,59
2020	53,12	15,93

Dietas	Desayuno	Almuerzo	Cena
2019	6,24	17,15	14,03
2020	6,38	17,53	14,34

