

CONSELLERÍA DE CULTURA E TURISMO

Corrección de erros.-Orde do 18 de xuño de 2010 que regula a concesión de axudas por danos provocados nos establecementos turísticos, pola que se desenvolve o Decreto 96/2010, do 17 de xuño, de medidas urxentes para a reparación dos danos causados polas inundacións acaecidas os días 9 e 10 de xuño de 2010 na Mariña luguesa e nos concellos limítrofes.

Advertido erro no texto da dita orde, publicada no DOG número 138, do 21 de xullo de 2010, procede realizar a seguinte corrección:

Na páxina 13.273, no artigo 5º.1, onde di: «Provincia de Lugo: Alfoz, Barreiros, Burela, Cervo, Foz, Lourenzá, Mondoñedo, Ourense, A Pontenova, Ribadeo, Trabada, O Valadouro, O Vicedo e Xove», debe dicir: «Provincia de Lugo: Alfoz, Barreiros, Burela, Cervo, Foz, Lourenzá, Mondoñedo, Ourense, A Pontenova, Ribadeo, Trabada, O Valadouro, Viveiro, O Vicedo e Xove».

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 24 de xuño de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo autonómico do sector de eventos, servizos e producións culturais de Galicia.

Visto o texto do convenio colectivo autonómico do sector de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, que se subscribiu, con data do 31 de marzo de 2010, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais,

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no Rexistro Xeral de Convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 24 de xuño de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

Conveino colectivo de eventos, servizos e producións culturais

TÍTULO I
DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia aplicarase ás empresas e aos seus traballadores e traballadoras que na Comunidade Autónoma de Galicia realicen actividades de deseño, xestión e produción de eventos de carácter cultural, educativo, social e de entretemento, destinados a ser executados en locais pechados ou a ceo aberto e en xeral todas as actividades preparatorias para a execución destes eventos ou servizos, incluídas as actividades comerciais, de representación de artistas, distribución de eventos e *management*.

Quedan excluídas da aplicación deste convenio as relacións de traballo recollidas no artigo 2-1º alínea a) do Estatuto dos traballadores, así como o persoal artístico, deportivo ou de artistas que coa súa actividade constitúen os eventos en si mesmos.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

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

Expresamente, esta definición inclúe:

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

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

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

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

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

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

Traballadores e traballadoras de ámbito persoal A que realicen funcións técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de produción, de control e manuais para un evento, servizo e produción cultural de carácter teatral, musical, baile, animación e danza para que se efectúe, co cal perciban emolumentos polo seu cometido, especialmente cando o evento, servizo e produción cultural sexa de explotación comercial. Tamén calquera empresa que desenvolva actividades similares ás descritas anteriormente.

Traballadores e traballadoras de ámbito persoal B que realicen funcións técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de produción, de control, e manuais dentro dun parque de atraccións ou temático, centros ou palacio de exposicións e congresos, centros multiúsos, centros teatrais, museos, acuarios, planetarios, centros cívicos, sociais e culturais, patrimonios artísticos e monumentais e fundacións, en empresas que, independentemente da súa forma xurídica e titularidade e dos fins que persigan, presten servizos ou xestionen adxudicacións de entidades públicas ou privadas, co cal perciban emolumentos polo seu cometido, referidas ás instalacións nomeadas neste ámbito.

Definición e clasificación de categorías profesionais:

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

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

tación e control das actividades e supervisión das instalacións.

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

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

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

Grupo I:

-Director/a creativo/a, escenografía, son, iluminación, informático/a ...

-Director/a xeral técnico/a.

-Produtor/a executivo/a.

Grupo II:

-Enxeñeiros/as técnicos/as.

-Produtor/a de evento.

-Xefes/as de sección.

Grupo III:

-Acuarista.

-Condutor/a profesional.

-Dinamizador/a de actividades.

-Estilista.

-Monitor/a didáctico/a.

-Oficial especialista.

-Recepcionista de museo.

- Rexedor/a.
- Técnico/a ou oficial administrativo/a.
- Técnico/a especialista.

Grupo IV:

- Auxiliar administrativo/a
- Axudante de produción
- Vendedor/a de billetes.
- Oficiais de servizos e/ou axudantes.
- Operador/a de maquinaria elevadora.
- Recepcionista/telefonista.
- Responsable de almacén.
- Runner*.
- Utileiro/a.
- Monitor/a de tempo libre.
- Monitor/a de talleres.
- Azafata/o de eventos.

Grupo V:

- Auxiliar de produción.
- Acomodador/a.
- Auxiliar organización.
- Auxiliar montaxe-desmontaxe.
- Carga-descarga.
- Conserxe/porteiro.
- Controlador/a de accesos.
- Limpador/a.
- Modelo de posado.
- Mozo/a de almacén.
- Pasador/a de ferro.
- Azafata/o.
- Vixilante de sala.

Artigo 4º.-*Ámbito temporal*.

Este convenio colectivo terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2010 ata o 31 de decembro de 2012.

Artigo 5º.-*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 primei-

ro de xaneiro de cada ano, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior.

Artigo 6º.-*Vinculación á totalidade*.

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

Artigo 7º.-*Obrigatoriedade do convenio*.

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

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

8.1 As condicións que se implantan por virtude deste convenio compensarán e/ou absorberán calquera outra que exista no momento da súa entrada en vigor, sexa cal sexa a súa natureza ou a orixe da súa existencia, así como as que se poidan establecer por normas publicadas durante a súa vixencia, a non ser que se recoñezan como máis beneficiosas para o traballador, sen prexuízo do establecido no punto seguinte.

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

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

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

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

C) Condicións económicas: recollidas as condicións económicas establecidas no convenio, estas serán valoradas en cómputo anual e contrastadas coas que os traballadores e traballadoras tiñan con

anterioridade a este convenio, e seranlles de aplicación as máis beneficiosas no seu conxunto. Non obstante, aplicarase unha mesma estrutura retributiva e confección de nómina.

A todos os traballadores e traballadoras aos cales se lles apliquen os conceptos salariais deste convenio, as cantidades que perciban por enriba deles refundiranse nun único complemento cotizable que se denomina *ad personam* de carácter compensable, absorbible e revalorizable co IPC real do ano anterior. Este IPC aplicarase á cantidade resultante da absorción producida do incremento do salario base.

TÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artigo 9º.-*Comisión paritaria.*

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

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

1. Composición. A comisión mixta paritaria estará formada por un/unha representante de cada organización sindical asinante e dous representantes da parte patronal asinante. Cada parte poderá nomear dous asesores/as que terán voz pero non voto. Na parte social haberá un/unha asesor/a por sindicato.

2. Funcións da comisión paritaria.

a) A vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

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

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

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

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

3. Procedementos.

a) A comisión paritaria reunirse:

Con carácter ordinario, unha vez cada seis meses.

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

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

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

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 10º.-*Organización do traballo.*

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

TÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artigo 11º.-*Modalidade de contratación.*

O contrato de traballo poderá levarse a cabo por duración indefinida ou por unha duración determinada, segundo o establecido polo artigo 15 do ET e o 5.1º do Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto.

11.1. Contrato de duración indefinida.

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

11.2. Contrato de duración determinada.

As modalidades de contratación temporal son:

a) Obra ou servizo.

b) Eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de produción.

c) Substitución.

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

11.3. Fixos descontinuos.

É aquel contrato por tempo indefinido que se concerta para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos e non se repitan en datas certas,

dentro do volume normal da actividade da empresa. Unha vez convertido un posto en fixo discontinuo a orde de chamada será con base no número de xornadas cotizadas para o mesmo posto na mesma empresa, tendo preferencia os/as de maior número de xornadas.

Artigo 12º.-*Período de proba.*

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

Ámbito A:

Persoal técnico titulado: tres meses ou vinte eventos traballados.

Resto de traballadores e traballadoras: 15 días ou dez eventos traballados.

Ámbito B:

Persoal técnico titulado: tres meses.

Resto de traballadores e traballadoras: 15 días.

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

Artigo 13º.-*Dimisión do traballador ou traballadora.*

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

TÍTULO V

XORNADA DE TRABAJO

Artigo 14º.-*Principios xerais.*

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

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

A xornada de traballo efectivo, coas excepcións consideradas neste convenio, establécese, para os ámbitos A e B, segundo o seguinte calendario:

Ano 2010: 1.723 horas (39 horas semanais de media) de traballo efectivo en cómputo anual.

Ano 2011: 1.675 horas (38 horas semanais de media) de traballo efectivo en cómputo anual.

Ano 2012: 1.627 horas (37 horas semanais de media) de traballo efectivo en cómputo anual.

Artigo 15º.-*Xornada de traballo.*

Ámbito A (produccións).

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

Este marco defínese do xeito seguinte:

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

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

b) Cada xornada de traballo poderá ser establecida, sen distinción de horas nin de días, dentro das vinte e catro horas de cada día da semana, e poderá efectuarse tanto en réxime de xornada continuada, como partida, respectando, en calquera caso, o tempo mínimo entre xornada de traballo, de descanso mínimo semanal e a regulación de traballo nocturno.

c) Salvo en casos puntuais de forza maior o establecemento da xornada de traballo requirirá unha antelación mínima de 24 horas respecto da hora en que o traballador ou traballadora vaia ser convocado/a no lugar de citación. En calquera caso, o horario dunha xornada de traballo poderá verse modificado en función das necesidades que xurdan durante a súa execución e non excederá nunca as 12 horas.

d) Facendo uso da potestade outorgada aos convenios colectivos polo artigo 34.3º do Estatuto dos traballadores, establécese o número máximo de horas ordinarias de traballo efectivo en cincuenta e tres horas e media semanais de media en cómputo bise-manal, sen superar o computo citado no segundo parágrafo do artigo 14º.

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

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

Se a duración da xornada é igual ou superior a 6 horas e igual ou inferior a sete horas e media, a empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. A partir das sete horas e media de traballo, establecerase un descanso de 15 minutos cada catro horas, gozándose o primeiro descanso ao cabo das dúas primeiras horas. En todos os casos, o tempo de descanso terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

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

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

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

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

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

2. Aboarlles aos traballadores e traballadoras o importe dos gastos de desprazamento.

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

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

En caso de viaxe a unha localización distante, o tempo de desprazamento que exceda a hora e media considerarase, ata un máximo de 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 tivese que trasladarse en voo transoceánico ou de moi longa distancia, entre a chegada ao destino e o comezo da seguinte xornada de traballo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionais, un mínimo de doce horas.

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

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

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

As axudas de custo quedan fixadas nos seguintes importes: 6 € para almorzo, 16,50 € para xantar e 13,50 € para cea.

Ámbito B:

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

b) Esta xornada poderá ser continuada ou partida.

b1) Xornada partida: este tipo de xornada terá unha interrupción máxima de dúas horas para xantar ou cear.

b2) Xornada continuada: neste tipo de xornada haberá unha pausa para o descanso de 30 minutos se a xornada é superior a 7 horas, e de 15 minutos en xornadas inferiores a 7 horas consecutivas de duración. Este tempo de descanso computarase como tempo de traballo efectivo para todos os efectos.

c) Se por motivos de traballo houbese que modificar unha destas xornadas, esta modificación deberá ter un aviso previo mínimo de 48 horas e mediará a voluntariedade do traballador/a sen prexuízo do dereito á compensación polas horas extra que se puidesen realizar.

d) Queda establecido un complemento de posado e imaxe por importe de 15 €/hora.

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

Artigo 16º.-*Horas extraordinarias.*

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

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

Consideraranse horas extraordinarias nocturnas aquelas realizadas entre as 22 horas e as 7 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%. Se hoube-se que compensalas en tempo de descanso, esta compensación será de 120 minutos.

Artigo 17º.-*Vacacións anuais.*

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

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

c) O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador/a coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do gozo. 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 48.4º desta lei, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou

á do gozo do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que remate o ano natural a que correspondan.

TÍTULO VI

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 18º.-*Normas xerais.*

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

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

Artigo 19º.-*Faltas leves.*

Consideraranse faltas leves as seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. A falta ostensible de aseo e limpeza persoal.

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

Artigo 20º.-*Faltas graves.*

Considéranse faltas graves as seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 21º.-*Faltas moi graves.*

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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

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

6. As ofensas físicas, verbais ou de calquera outra índole, de natureza sexual, exercidas sobre calquera traballador/a ou outra persoa relacionada coa empresa, cando o sexan desde posicións de superioridade xerárquica e asocien a obtención do traballo, a mellora das súas condicións ou a 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, esnaquizar, inutilizar ou causar danos de maneira voluntaria en materiais, edificios, instalacións, maquinaria, aparellos, ferramentas, útiles, mobiliario, vestiario, afeccións ou documentos da empresa ou dos/as seus/súas traballadores/as ou outras persoas relacionadas coa empresa.

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

Artigo 22º.-*Sancións.*

Toda sanción requirirá comunicación escrita ao/á traballador/a, facendo constar a data e os feitos que

a motivaron. Establécese o seguinte réxime de sancións:

Por faltas leves:

a) Amoestación por escrito.

b) Suspensión de emprego e soldo dun a dous días.

Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres a dez días.

Por faltas moi graves:

a) Suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.

b) Despedimento disciplinario.

Artigo 23º.-*Prescripción das faltas.*

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

TÍTULO VII

SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Artigo 24º.-*Seguridade e saúde no traballo.*

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

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

En cumprimento dese deber, a empresa deberá garantir a seguridade e a saúde dos/as 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/as 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 38.2º da Lei sobre prevención dos riscos profesionais, en todos os establecementos ou locais de traballo que teñen cincuenta ou máis traballadores/as constituirase un comité para a seguridade e saúde.

1. Recoñecemento médico. A empresa, ao seu cargo, ofrecerá un exame médico aos/ás seus/súas traballadores/as, polo menos unha vez ao ano. Unha

copia do resultado individual deste recoñecemento debe ser entregada ao/á propio/a traballador/a.

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

3. Protección á maternidade. De acordo co artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais, a avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 desa lei deberá comprender a natureza, grao e duración da exposición das traballadoras na situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras, do feto ou, a través da lactación, do/a fillo/a, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o/a empresario/a adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As devanditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballos por quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar da súa adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora, do feto ou, a través da lactación, do/a fillo/a, e así o certifique o/a doutor/a que no réxime da Seguridade Social aplicable asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O/A empresario/a deberá determinar, logo de consulta cos/coas representantes dos/as traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional, e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, ben que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

TÍTULO VIII

PERMISOS E LICENZAS

Artigo 25º.-*Permisos e licenzas.*

O/A traballador/a, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remune-

ración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais no caso de casamento.

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

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarse o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o/a traballador/a afectado/a á situación de excedencia regulada no número 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores. No suposto de que o/a traballador/a por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

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

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

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

h) As traballadoras, por lactación dun/duha fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante

unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso observarse o previsto no número 6 deste artigo.

i) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/algúnha menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun/dunha familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo/a, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores ou traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

j) A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos números 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao/á traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O/A traballador/a deberá avisar previamente o/a empresario/a con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario/a e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nas letras h) e i) deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

k) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con 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 empreguen na empresa.

TÍTULO IX

BAIXAS POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE

Artigo 26º.-*Incapacidade temporal.*

Nas situacións de incapacidade temporal por enfermidade común, o/a traballador/a percibirá un complemento ata o cen por cento do seu salario no caso de hospitalización de maneira continuada nun

centro hospitalario por indicación do doutor/a entre os días quinto e trixésimo da incapacidade temporal. O complemento percibirase só neste período e mentres dure a hospitalización, e será precisa a súa xustificación documental.

Os demais casos de enfermidade común rexeranse polo estipulado na lei, agás do día 4 ao 21 no cal a empresa aboará o 70% do salario de cotización do mes anterior á baixa durante o ano 2010. Esta porcentaxe increméntase ata o 75% no ano 2011 e ata o 80% no ano 2012.

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

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

TÍTULO X DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 27º.-*Compensación por días festivos.*

Cando a xornada laboral se produce nun ou varios dos días festivos estipulados polo Goberno central, as autonomías e as entidades locais, 14 ao ano, compensarase con libranza do/a traballador/a a razón de 1,75 días por día traballado ou percibirase unha compensación do 40% do salario/día a maiores deste salario. Cando o desfrute se establece en días, estes non serán acumulables. A maneira de compensación será pactada de mútuo acordo entre empresa e traballador/a.

Artigo 28º.-*Aboamento do salario.*

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

Artigo 29º.-*Claúsula de desvinculación salarial.*

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

De acordo coa actual lexislación, calquera empresa que necesite facer unha desvinculación salarial terá que negocialo, en primeiro termo, cos/coas representantes dos/as traballadores/as, tanto no caso de que haxa ou non acordo, terá que ser transmitido á comisión paritaria do convenio, para que esta, nun

prazo máximo dun mes, decida se procede ou non a desvinculación e en que condicións.

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

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

Artigo 30º.-*Adscrición do persoal.*

1. Ao finalizar a concesión dunha contrata, os/as traballadores/as da empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos/as á nova titular da contrata quen se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten servizos no dito centro cunha antigüidade mínima de seis meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato.

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

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan algúns dos traballadores citados na letra anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do/a cliente se incorporasen ao centro de traballo como consecuencia da ampliación da contrata, dentro dos últimos seis meses.

e) O persoal incorporado polo anterior titular a este centro de traballo dentro dos seis meses seguirá pertencendo a dita empresa e non se producirá a subrogación citada agás que se acredite a súa nova incorporación ao centro e á empresa.

2. Todos os supostos anteriormente recollidos deberán acreditarse, fidedigna e documentalmente pola empresa saínte no prazo de cinco días hábiles, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo.

O prazo indicado contará desde o momento en que a empresa entrante comunique fidedignamente á saínte ser a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir este requisito a empresa entrante, automaticamente, e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que preste os seus servizos no centro de traballo. A comisión paritaria entenderá de calquera conflito que xurda en relación con este punto.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a empresa saínte e os/as traballadores/as só se extingue no momento en que se produza a subrogación deste á nova adxudicataria.

3. Se a subrogación dunha nova titular da contrata, implicase que un/unha traballador/a realizase a súa xornada en dúas ou máis contratas distintas, afectando a unha soa delas o cambio de titularidade da contrata, os/as titulares das contratas deberán respectar o desfrute conxunto do período de vacacións, que se axustarán ao daquela contrata con que teña máis período. A empresa saínte aboará a liquidación que corresponda en todos os casos.

4. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento ás partes que vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

Documentos que ten que facilitar a empresa saínte á entrante:

-Documento de adscrición.

-Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento da Seguridade Social.

-Fotocopias das 6 últimas nóminas do persoal afectado.

-Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos 6 últimos meses.

-Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existiren.

-Relación do persoal en que se especifique nome e apelidos, enderezo, teléfono, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións.

-Igualmente, e dentro dos 15 días seguintes á subrogación, a empresa saínte estará obrigada a enviar á empresa entrante, copia dos documentos, debidamente dilixenciados por cada traballador/a, no cal se faga constar que este/a recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, e que non queda pendente cantidade ningunha. O incumprimento da entrega deste documento en nada afectará a subrogación dos traballadores/as.

ANEXO Táboa salarial

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra noctur.
I	20.629,09 €	1.719,09 €	11,97 €	15,56 €	17,90 €
II	19.052,25 €	1.587,69 €	11,06 €	14,37 €	16,53 €
III	16.978,15 €	1.414,85 €	9,85 €	12,81 €	14,73 €
IV	15.416,65 €	1.284,72 €	8,95 €	11,63 €	13,38 €
V	14.274,68 €	1.189,56 €	8,28 €	10,77 €	12,39 €

-O bruto mensual inclúe o rateo das pagas extras, e refírese ao igual que o bruto anual á xornada prevista nos artigos 14º e 15º do convenio.

-Esta táboa será renegociada, por patronal e sindicatos, no segundo ano de vixencia do convenio partindo do incremento do IPC real do ano 2011, máis unha porcentaxe por categorías segundo a seguinte escala:

Grupo I: 0%.

Grupo II: 0,5%.

Grupo III: 1%.

Grupo IV: 1,5%.

Grupo V: 2%.

Cláusula adicional primeira

No referente á incapacidade temporal por enfermidade común, e no que se refire ao parágrafo segundo do artigo 26, a patronal comprométese a asumir a porcentaxe do 85%, na negociación de prórroga ou novo convenio a partir do ano 2013.

CONSELLERÍA DO MAR

Orde do 19 xullo de 2010 pola que se modifica a Orde do 8 de setembro de 2006, pola que se declaran e clasifican as zonas de produción de moluscos bivalvos e outros invertebrados mariños nas augas de competencia da Comunidade Autónoma de Galicia.

A Lei 11/2008, do 3 de decembro, de pesca de Galicia, modificada pola Lei 6/2009, do 11 de decembro, dispón no seu artigo 8 que a clasificación das zonas de produción de moluscos bivalvos e doutros organismos procedentes da pesca, do marisqueo e da acuicultura lle corresponde á Consellería do Mar, en función da calidade das augas e dos organismos mariños, de acordo coa normativa estatal e comunitaria ditada ao respecto.

A Orde do 8 de setembro de 2006, pola que se declaran e clasifican as zonas de produción de moluscos bivalvos e outros invertebrados mariños nas augas de competencia da Comunidade Autónoma de Galicia foi ditada para dar cumprimento ao disposto no Regulamento (CE) 852/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, relativo á hixiene dos produtos alimenticios; no Regulamento (CE) 853/2004, do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, polo que se establecen normas específicas dos alimentos de orixe animal; no Regulamento (CE) 854/2004, do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, que establece normas específicas para a orga-