

Resolución do 10 de marzo de 2011, 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 de ámbito autonómico da empresa Fundación San Rosendo.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico da empresa *Fundación San Rosendo* (código do convenio: 82000882012006), que se subscribiu, con data do 29 de decembro de 2010, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90º, puntos 2 e 3, 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 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

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

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

Santiago de Compostela, 10 de marzo de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

ANEXO

Convenio colectivo da *Fundación San Rosendo* 2011-2015

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación aos centros de traballo da *Fundación San Rosendo*, situados na Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Quedan comprendidos no ámbito deste convenio colectivo os traballadores que presten os seus servizos nos centros de traballo afectados por el.

Quedan expresamente excluídos aqueles traballadores en residencia dependente da Administración.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

Este convenio será de aplicación a todos os centros de traballo que integren a *Fundación San Rosendo*.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2011, sendo a súa duración ata o 31 de decembro de 2015.

Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento.

Para que a denuncia teña efecto, terá que facerse mediante comunicación escrita á outra parte.

En caso de non producirse a mencionada denuncia entenderase que o convenio se prorroga automaticamente polo mesmo período incrementándose unicamente os conceptos económicos no IPC resultante do ano anterior, segundo os datos publicados polo INE.

Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas de calquera índole contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas, polos pactos, cláusulas e situacións máis beneficiosas do expresado neste convenio subsistirán para os que os veña gozando, non podendo ser interpretadas como mellora xeral deste convenio.

Artigo 7º.-Comisión negociadora.

A comisión negociadora estará formada polos representantes legais da *Fundación San Rosendo* e os membros do Comité Intercentros da empresa, en representación dos traballadores definido no artigo 36º seguinte.

Artigo 8º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria do convenio, como órgano de interpretación, arbitraje e cumprimento deste convenio.

Ambas as partes acordan someter á comisión paritaria, cantos problemas, discrepancias ou conflitos poidan presentarse ou xurdir da interpretación e aplicación do convenio, con carácter previo á presentación dos distintos supostos ante a autoridade ou xurisdición laboral competente.

Artigo 9º.-Concertan o convenio.

As partes que concertan o presente convenio son representantes legais da *Fundación San Rosendo* e os seus traballadores, representados polos representantes elixidos polos distintos comités de empresa e delegados de persoal da fundación.

Recoñécese por ambas as partes a validez como interlocutores.

Artigo 10º.-Vinculación á totalidade.

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

No caso de que a xurisdición laboral, por instancia da autoridade laboral ou calquera dos afectados, proceda á anulación dalgún dos pactos deste convenio colectivo, quedará sen efecto a totalidade, debendo as partes afectadas constituír unha nova mesa negociadora no prazo de dous meses a partir da firmeza da sentenza, co obxecto de proceder á renovación do seu contido.

Artigo 11º.-Organización do traballo.

A organización do traballo será facultade da fundación, sen prexuízo do establecido neste convenio, no Estatuto dos traballadores e demais lexislación aplicable.

Artigo 12º.-Clasificación profesional.

Establécense os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, coñecementos ou experiencia exixida para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se realizará e da idoneidade da persoa, cando non se crea necesario a existencia de titulación, o contrato determinará no grupo no cal se ten que integrar a persoa contratada, de acordo cos coñecementos e experiencia necesaria en relación coas funcións que se van exercer.

As categorías profesionais son as que se detallan na táboa salarial deste convenio, na táboa salarial anexa.

Artigo 13º.-Contrato de traballo e período de proba.

a) Todos os contratos de traballo se formalizarán por escrito e incluírán, en todo caso, a expresión deste convenio colectivo, o cal reflectirá a relación laboral, así como profesional e as condicións laborais polas cales se contrata o traballador.

b) Establécese un período de proba a teor do regulado no E.T. de seis meses para técnicos titulados e de dous meses para os demais traballadores

O período de proba deberá ser pactado por escrito e, durante a súa vixencia, as partes contratantes poderán resolver de forma unilateral e libremente a relación laboral sen necesidade de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización.

Artigo 14º.-Contratos de duración determinada.

Os contratos temporais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa poderán ter unha duración máxima de doce meses nun período de referencia de dezaioito meses. (Redacción actual do artigo 15º b) E.T.).

Artigo 15º.-Cesamentos na fundación.

O persoal que voluntariamente desexa causar baixa na fundación deberá notificarllo a esta e por escrito, recibindo xustificante da recepción da dita petición polo menos coa seguinte antelación á data da baixa definitiva. Un mes para todos os traballadores.

A falta do aviso previo establecido facultará a fundación para deducir das partes proporcionais a aboar no momento da liquidación, o equivalente diario da súa retribución real por cada día que falte no regulamentario aviso previo anteriormente fixado.

Artigo 16º.-Movibilidade no posto de traballo.

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, así como a lexislación concordante.

Artigo 17º.-Formación profesional.

Todo traballador, independentemente do grupo profesional ao que pertenza, terá acceso a cursos, seminarios, conferencias, etc. de formación e perfeccionamento que organice a fundación.

De conformidade co previsto no artigo 23º do Estatuto dos traballadores e para facilitar a formación e promoción profesional no traballo, o persoal afecto ao presente convenio terá os seguintes dereitos:

a) Ao gozo dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como unha preferencia a elixir quenda de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, cando se cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia de cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

Artigo 18º.-Revisións periódicas.

O traballador ten dereito a someterse libremente ás revisións médicas tanto previas ao ingreso no traballo como ás periódicas que sexan aconselladas ou propostas pola empresa ou os organismos oficiais competentes, así como a someterse aos medios profilácticos ou de vacinación que sexan obrigatoriamente indicados por estes con salvagarda do seu dereito constitucional á intimidade.

Artigo 19º.-Xornada de traballo.

A xornada máxima de traballo para todo o persoal comprendido neste convenio e durante a súa vixencia, será a equivalente a 40 horas semanais de traballo efectivo.

Artigo 20º.-Incapacidade temporal.

Nos suposto de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a fundación complementará na nómina mensual que comprenda esta incidencia, a prestación recoñecida pola Seguridade Social ou mutua patronal de accidentes de traballo, ata alcanzar o 100% do salario que percíbise no caso non se ter producido a situación de incapacidade temporal, durante un período máximo de 21 días.

Para estes efectos non serán considerados emolumentos distintos aos fixos asignados a cada caso, e que puideran ter existido con carácter excepcional (incentivos, premios, horas extraordinarias, complementos por circunstancias especiais, etc.).

Para os efectos de percepción deste complemento na incapacidade temporal, a fundación e o comité de empresa poderán exixirlle ao traballador que se encontre nesa situación de IT, a súa asistencia a un recoñecemento médico que vaia realizar pola entidade ou facultativo que se asigne. Os gastos que leve consigo serán de conta da fundación.

O ditame dese recoñecemento será vinculante para conceder ou denegar o complemento á prestación de incapacidade temporal, sen que puidese ser obxecto de impugnación de clase ningunha, polo que é inoperante calquera outro informe ou ditame médico, aínda que proceda dos servizos públicos de saúde, para conceder ou denegarse ese complemento. O ditame será valorado conxuntamente entre o comité de empresa correspondente, o centro do traballador e a empresa.

Artigo 21º.-*Descanso semanal.*

a) Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo dun día e medio ininterrompido, ou tres días cada 15 días de traballo.

b) Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pactase ou se pacte entre a fundación e os seus traballadores.

Artigo 22º.-*Vacacións.*

O período de vacacións anuais será de 30 días naturais retribuídos, a razón de salario base máis antigüidade. Naqueles casos que non se completase o ano de traballo efectivo terán dereito á parte proporcional.

O período de gozo das vacacións fíxase nos meses de maio a outubro ambos inclusive, podendo fraccionarse en dous períodos de 15 días, e respectándose sempre os seguintes criterios:

a) O réxime de quendas de vacacións farase por rigorosa rotación anual dos traballadores entre os distintos meses, iniciándose esta rotación o primeiro ano de antigüidade na empresa. Para tal efecto constituiranse as correspondentes quendas de vacacións. Estas quendas faranse segundo o calendario laboral e segundo as prestacións do servizo.

O inicio do período de vacacións ou gozo das festas aboables non poden coincidir cun día de descanso semanal, de forma e maneira que nestes casos se entenderán iniciadas as vacacións ao día seguinte do descanso semanal se o regreso das vacacións coincide co día libre, este deberá respectarse, reiniciándose o traballo ao día seguinte.

b) O calendario de vacacións elaborárase dentro do primeiro trimestre de cada ano, e en todo caso, cun mínimo de dous meses de antelación á data do seu gozo.

Unha vez iniciado este, se se produce situación IT, este período non se interrompe. O traballador, non obstante, terá dereito ás súas percepcións salariais a razón da totalidade dos seus haberes durante a duración das vacacións.

As vacacións débense gozar durante o ano natural, non sendo posible acumulalas a anos seguintes, nin poden ser compensables economicamente agás nos casos de liquidación por extinción de contrato. Por iso calquera que sexa a causa, o non gozo durante o

ano natural supón a perda delas ou da fracción pendente de gozo.

No caso de incapacidade temporal derivada de embarazo, parto ou lactación natural, o período vacacional terase dereito a gozar en data distinta á da incapacidade temporal ou do permiso aínda que terminase o ano natural a que corresponda.

Artigo 23º.-*Xubilación aos 65 anos.*

De cara a propiciar o rexuvenecemento do persoal sen prexuízo do necesario sostemento do emprego, as partes acordan declarar obrigatoria a xubilación para o persoal que cumpra os 65 anos de idade, ou a idade ordinaria de xubilación que se estableza, na condición de que, ao adoptarse esta medida, se cumpran os seguintes requisitos:

a) Os postos que queden vacantes haberanse de cubrir simultaneamente mediante a transformación do contrato temporal existentes na fundación en indefinidos e, no seu defecto, a través de persoal de novo ingreso.

b) Que a persoa afectada teña cuberto o período de carencia necesario para poder acceder á prestación periódica da Seguridade Social na súa modalidade contributiva.

Artigo 24º.-*Licenzas.*

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

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Dous días naturais en caso de hospitalización: tres días en caso de nacemento de fillos ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. No suposto de que o traballador necesite facer un desprazamento para tal efecto, o prazo será ampliado a catro días. Poderán ampliarse estes descontando os festivos aboables e/ou vacacións, logo de solicitude do traballador.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

e) Aos permisos necesarios para concorrer a exames eliminatorios. O traballador gozará deste permiso polo tempo indispensable no día natural en que teña o exame, se presta os seus servizos en xornada diúrna. Se un traballador traballa de noite, o permiso gozaráo na noite anterior ao exame.

f) No suposto de parto, a suspensión do contrato terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezaioito semanas. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto, podendo facer

uso destas o pai para o coidado do fillo en caso de falecemento da nai.

Non obstante o anterior, en caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período, salvo que, no momento da súa efectiva incorporación ao traballo da nai, supoña risco para a súa saúde.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de oito semanas contadas, por elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Se o fillo adoptado é maior de nove meses e menor de cinco anos, a suspensión terá unha duración máxima de seis semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

g) 4 días por asuntos propios, os traballadores de tempo completo de día, limitados a un día por cada trimestre. O gozo da licenza por asuntos propios está suxeita ao cumprimento polo solicitante dun período previo de traballo de 3 meses como mínimo e este deberá dirixir a súa solicitude á fundación cun prazo de antelación de 15 días. O día solicitado non poderá coincidir no mesmo día autorizado para outro traballador do mesmo centro e débese gozar entre luns e xoves non festivos.

Os traballadores de noite terán dous días, un por trimestre, os de tempo parcial se traballan menos do equivalente a cinco días por semana dous días (un por semestre); e se traballan máis: catro, (un por trimestre).

Os días por asuntos propios non son acumulables.

h) 1 día natural en caso de voda de fillos ou netos (aplicable o día da voda).

Artigo 25º.-*Excedencias*

Aplicarase o artigo 46º do Estatuto dos traballadores na súa integridade.

Artigo 26º.-*Roupa de traballo.*

A fundación está obrigada a facilitar dous uniformes, dous pares de zocos e pares de luvas ao ano, así como as pezas de protección persoal a todos os traballadores. O traballador estará obrigado a usar durante a realización do seu traballo a roupa e pezas facilitadas pola empresa, así como do seu coidado.

Artigo 27º.-*Dereitos sindicais.*

Os delegados do persoal terán entre outros dereitos e funcións das previstas no E.T. e a LOLS.

a) Seren informados previamente de todas as sancións moi graves impostas no seu centro de traballo.

b) De vixilancia do cumprimento das normas vixentes en materia laboral e Seguridade Social e ocupación.

c) De vixilancia e control das condicións da Seguridade Social e hixiene no traballo coas particularidades que prevé o Estatuto dos traballadores no seu artigo 19º.

Artigo 28º.-*Salarios.*

Os salarios do presente convenio serán os que se sinalan na táboa salarial que se xunta como anexo I.

Artigo 29º.-*Pagas extraordinarias.*

Os traballadores terán dereito a dúas pagas extraordinarias ao ano, pagadoiras nos meses de xullo e decembro, a razón de salario base máis antigüidade. Estas pagas aboaranse no mes de xullo e de decembro.

Artigo 30º.-*Antigüidade.*

A antigüidade fíxase en trienios na contía de 22,42 euros, mensuais.

Artigo 31º.-*Complemento de incentivos para encargados de casa.*

Establécese incentivo para os encargados de casa na contía de 114,60 euros, de pagamento mensual pagadoiros en doce mensualidades. O encargado de centro, con dez anos de antigüidade no cargo equíparase salarialmente ao director de centro.

Artigo 32º.-*Complemento de nocturnidade.*

Establécese un complemento de nocturnidade para os traballadores de noite desde o 1 de xaneiro de 2011, de 60 euros/mes durante os meses de traballo efectivo aos traballadores que realicen toda a súa xornada de tempo completo na quenda de noite.

Os traballadores de tempo parcial cobrarano en proporción ás horas feitas entre as 22.00 e as 6.00 da mañá.

No caso de non cumprir a totalidade do mes, de acordo co establecido anteriormente, debido a vacacións, traballo a tempo parcial, por non asistir ao traballo ou por non traballar todo o mes por estar en quenda, corresponderalle a parte proporcional da contía total do complemento, polos días traballados.

Artigo 33º.-*Descontos.*

Todos os traballadores presentando a nómina do mes anterior terán dereito ao 50% de bonificación nos tratamentos de balneario en Caldaria (salvo estética).

Artigo 34º.-*Réxime disciplinario.*

a) Faltas leves:

1. O atraso e neglixencia no cumprimento das súas funcións, así como a indevida utilización dos locais, materiais ou documentos da fundación, salvo que, pola súa manifesta gravidade, poida ser considerado como falta grave.

2. A non comunicación coa debida antelación da falta de asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de tres a cinco ao mes.

b) Faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo.

2. A falta de asistencia ao posto de traballo sen causa xustificada.

3. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada durante máis de cinco días e menos de dez ao mes.

4. O abandono de posto de traballo sen causa xustificada.

5. A reincidencia na comisión dunha falta leve aínda que sexa de diferente natureza dentro dun mesmo trimestre sempre que se produza sanción por ese motivo.

c) Faltas moi graves:

1. Dar a coñecer o proceso patolóxico e a intimidación do residente.

2. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas e calquera conduta constitutiva de delito doloso.

3. As faltas de asistencia ao traballo non xustificadas durante máis de tres días.

4. As faltas reiteradas de puntualidade durante máis de 10 días ao mes ou durante máis de 30 días no trimestre.

5. Os malos tratos de palabra ou obra e o abuso de autoridade.

6. A obtención de beneficios económicos ou en especie dos usuarios dos centros.

7. Apropriarse de obxectos, documentos, material, etc., dos usuarios do centro do persoal.

8. A negligencia na administración da medicación.

Sancións:

As sancións que se poderán impoñer en función da cualificación destas faltas serán as seguintes:

-Por faltas leves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo durante tres días.

Desconto proporcional das retribucións correspondentes ao tempo real deixado de traballar por faltas de asistencia ou puntualidade non xustificadas.

-Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres días a un mes correspondente ao tempo real deixado de traballar por falta de asistencia ou puntualidade non xustificada.

-Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a tres meses.

Despedimento.

Artigo 35º.-*Infraccións da empresa.*

Son infraccións laborais da empresa as accións ou omisións contrarias ás disposicións legais en materia de traballo, ao convenio colectivo e demais normas de aplicación. Sancionárase obstaculizar o exercicio das liberdades públicas e aos dereitos sindicais. Tramitárase de acordo coa normativa vixente.

Artigo 36º.-*Comité Intercentros.*

En aplicación do establecido no artigo 63º.3 do Estatuto dos traballadores, acordase constituír o Comité Intercentros:

Recoñecese o Comité Intercentros como o único órgano de representación unitaria de todos os traballadores afectados polo ámbito de aplicación deste convenio.

O Comité Intercentros estará composto por _ (máximo 13) _membros. Para a composición deste primárase a representación de todos os comités, proporcionalmente os representantes elixidos, e dentro de cada un gardarase a mesma representatividade dos sindicatos ou grupos de traballadores, segundo os resultados electorais considerados globalmente.

O Comité Intercentros designará de entre os seus membros un presidente e un secretario, así como aos seus respectivos suplentes, tamén de entre os seus membros.

Funcións:

Denunciar, inciar, negociar e concluír os convenios colectivos que afecten os seus representados, negociación de expedientes de regulación emprego, así como calquera outra materia que afecte máis dun centro de traballo, como o único órgano representativo de todos os traballadores da fundación afectados polo ámbito de aplicación deste convenio, sen prexuízo das accións e facultades que, neste campo, poidan exercer as seccións sindicais conforme a lexislación en cada caso, vixente.

A fundación facilitará ao Comité Intercentros os mesmos medios materiais e económicos de que gozan os comités de empresa.

Constituírase un Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral.

Disposición transitoria

Primeira.-Este convenio colectivo é asinado pola *Fundación San Rosendo* e os traballadores, a través dos seus representantes, proporcionalmente elixidos de entre os comités de empresa.

ANEXO I
Táboa salarial e de antigüidade

Táboa salarial:

Médico/a, médico/a psiquiatra	1.678,67 €
Diplomado/a sanitario/a (DUES, ATS, fisioterapeuta).....	1.448,73 €
Director/a	1.329,74 €
Traballador/a social, educador/a social, terapeuta oc.	1.294,94 €
Encargado/a	1.015,04 €
Gobernante/a.....	1.015,04 €
Xefe/a de persoal.....	1.015,04 €
Auxiliar de clínica.....	821,90 €
Auxiliar	821,90 €
Coidador/a	821,90 €
Persoal de cociña	821,90 €
Persoal de limpeza	821,90 €
Carpinteiro/a	821,90 €
Auxiliar de animación	821,90 €

Antigüidade:

A antigüidade compútase por trienios.

-Traballadores a xornada completa: 22,42 €.

-Traballadores a tempo parcial: 18,14 €.

A prestación devengarase no mes correspondente ao cumprimento deste.

**AXENCIA GALEGA DAS
INDUSTRIAS CULTURAIS**

Resolución do 1 de marzo de 2011 pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións para a produción de curtametraxes en versión orixinal en lingua galega, así como de video-clips, e se convocan para o ano 2011.

A Axencia Galega das Industrias Culturais -Agadic-, no exercicio das súas competencias de fomento do audiovisual galego, é consciente da importancia de establecer liñas de apoio para facilitar a emerxencia do talento, o desenvolvemento das industrias culturais galegas e a innovación audiovisual, co propósito de contribuír á promoción da diversidade cultural e ao desenvolvemento de novas formas de expresión audiovisual dentro do noso país.

Por medio desta convocatoria de subvencións, a Agadic pretende fomentar a creación cultural no campo do sector audiovisual e, en concreto, a realización de curtametraxes ou videoclips, realizados por empresas produtoras.

Nesta resolución establécense as bases polas cales se rexerá a concesión de subvencións para a produción

de curtametraxes en versión orixinal galega -entendendo como tal a rodaxe/gravación en lingua galega- co obxectivo de estimular a creación de novos profesionais da industria audiovisual galega, impulsar as novas tecnoloxías e contribuír ao cumprimento das tarefas que a Lei do audiovisual lle atribúe ao sector na normalización da lingua galega.

Por todo isto,

DISPOÑO:

Artigo 1º.-Convocatoria e bases reguladoras.

1. Mediante esta resolución establécense as bases reguladoras polas cales se rexerá a concesión das subvencións da Agadic para apoiar a realización de proxectos de curtametraxes en versión orixinal en lingua galega ou videoclips, producidos por empresas.

2. Así mesmo, por medio desta resolución convócanse as devanditas subvencións para o ano 2011.

Artigo 2º.-Financiamento e concorrencia.

1. Para a concesión das subvencións destinarase un crédito global de 115.000 euros correspondente á aplicación 11.A1.432B.770.0 do orzamento da Agadic para o ano 2011 e 80.500 euros da aplicación correspondente do orzamento do ano 2012. Os importes previstos poderán ser incrementados ao longo do exercicio, nos supostos establecidos no artigo 31º.2 da Lei de subvencións de Galicia, e tras declaración previa de dispoñibilidade de crédito, logo da modificación orzamentaria que proceda. Se é o caso, a ampliación de crédito deberase publicar nos mesmos medios que esta convocatoria, sen que tal publicidade implique a apertura de prazo para presentar novas solicitudes nin o inicio de novo cómputo de prazo para resolver.

2. Esta axuda asume a forma de subvención a fondo perdido e a súa contía non poderá superar o 60% do orzamento total do proxecto. As axudas a videoclips serán incompatibles coas convocadas e concedidas pola Agadic para o mesmo obxecto na súa convocatoria anual de axudas ás industrias culturais.

3. O importe das subvencións reguladas nesta resolución en ningún caso poderá ser de tal contía que, illadamente ou en concorrencia con outras subvencións, axudas ou patrocinios concedidos por outras administracións públicas ou entes públicos, autonómicos, nacionais ou internacionais, superen o 100% do custo da actividade subvencionada que desenvolverá o beneficiario, isto sen prexuízo das particularidades e especificidades previstas para cada tipo ou modalidade de axuda, previstas nas cláusulas que seguen.

4. Non se poderán imputar os mesmos gastos aos distintos tipos de subvención previstos nestas bases. Así mesmo, os gastos subvencionados non poderán servir como xustificación a subvencións de distintas convocatorias ou que afecten varios exercicios económicos, salvo nos casos expresamente previstos nestas bases.