

CONVENIO COLECTIVO DE EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓNS CULTURAIS

TÍTULO I - Disposicións xerais

Artigo 1. 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 en 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 do presente convenio as relacións de traballo contempladas no artigo 2-1º apartado a) do Estatuto dos Traballadores, así como o persoal artístico, deportivo ou de artistas que coa súa actividade constitúen os eventos en si mesmos.

Artigo 2. Ámbito territorial.

O presente 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 3. Ámbito persoal.

Este convenio afecta a todos/as os/as traballadores/as que, a 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 ámbito do mesmo.

En xeral quedan incluídos e se diferenciarán no presente convenio a 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 a 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 de un Parque de Atraccións ou Temático, Centros ou Pazos de exposicións e congresos, centros multiúsos, centros teatrais, museos, acuarios, planetarios, centros cívicos, sociais e culturais, patrimonio artístico e monumentais e fundacións, en empresas que independentemente da súa forma xurídica e titularidade e dos fines 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 responsable 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 supervisar as 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 de esa área que teñen ao seu cargo. Entre as súas funcións están a elaboración da política de organización, formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e materiais, orientación e control das actividades e supervisar as instalacións.

GRUPO III: Pertencen a este grupo profesional os/as traballadores/as integrados/as en categorías que para o seu desenvolvemento requiran estar en posesión do Título de Bacharelato, Formación Profesional Específica de Grao Medio ou acreditar unha experiencia mínima de 2 anos naturais computados estes a razón de 140 xornadas completas cotizadas por ano, ou alternativamente á acumulación de 245 xornadas completas, sendo o

contido da prestación tecnicamente especializado ou con responsabilidade sobre o funcionamento de determinados equipos de traballo.

GRUPO IV: Pertencen a este grupo profesional os/as traballadores/as integrados/as en categorías que para o seu desenvolvemento requiran estar en posesión do Título de Educación Secundaria Obrigatoria, Formación ocupacional Específica ou acreditar unha experiencia mínima de 2 anos computados estes a razón de 140 xornadas completas cotizadas por ano, ou alternativamente á acumulación de 245 xornadas completas, así como aquelas outras 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 que 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.

<p>GRUPO I</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Director/a creativo/a, escenografía, son, iluminación, informático/a... ▪ Director/a xeral técnico/a ▪ Produtor/a executivo/a <p>GRUPO II</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enxeñeiros/as técnicos/as ▪ Produtor/a de evento ▪ Xefes/as de sección <p>GRUPO III</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acuarista ▪ Conductor/a profesional ▪ Dinamizador/a de actividades ▪ Estilista ▪ Monitor/a didáctico/a ▪ Oficial especialista ▪ Recepcionista de museo ▪ Rexedor/a ▪ Técnico/a ou oficial administrativo/a ▪ Técnico/a especialista 	<p>GRUPO IV</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auxiliar administrativo/a ▪ Axudante de produción ▪ Billeteiro/a ▪ Oficiais de servizos e/ou axudantes ▪ Operador/a de maquinaria elevadora ▪ Recepcionista / telefonista ▪ Responsable de almacén ▪ Runner ▪ Utilleiro/a ▪ Monitor/a de tempo libre ▪ Monitor/a de talleres ▪ Azafata/o de eventos <p>GRUPO V</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auxiliar de produción ▪ Acomodador/a ▪ Auxiliar organización ▪ Auxiliar montaxe-desmontaxe ▪ Carga-descarga ▪ Conserxe/porteiro ▪ Controlador/a de accesos ▪ Limpador/a ▪ Modelo de pousado ▪ Mozo/a de almacén ▪ Planchador/a ▪ Azafata/o ▪ Vixiante de sala
---	---

Artigo 4. Ámbito temporal.

O presente Convenio Colectivo terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2010, ata o 31 de decembro de 2012.

Artigo 5. Denuncia e Prórroga

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

Artigo 6. Vinculación á totalidade

As condicións de calquera clase pactadas no presente 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 por parte da autoridade laboral se declarase a nulidade dalgúns dos seus pactos, este Convenio quedará sen efecto na súa totalidade, debendo ser volto a negociar integramente.

Artigo 7. Obrigatoriedade do Convenio.

Toda cláusula contractual que sexa contraria a todos os pactos recollidos no presente Convenio será considerada nula de pleno dereito.

Artigo 8. Condicións máis beneficiosas. Compensación e Absorción.

8.1. As condicións que se implantan por virtude deste convenio compensarán e/ou absorberán calquera outras que existan á súa entrada en vigor, sexa cal fose a súa natureza ou a orixe da súa existencia, así como as que se se poidan establecer por normas publicadas durante a súa vixencia, a non ser que se oubesen recoñecido máis beneficiosas para o traballador, sen perxuízo do establecido no apartado seguinte.

8.2. Serán respetadas integramente as condicións mais beneficiosas pactadas con anterioridade a este convenio, ou que se 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 normas mínimas de relación tanto no que se refire ao social coma ao económico.

8.3. Estas condicións "ad personam" regularanse en torno a tres bloques independentes:

- A) Xornada: Recollidas as condicións novas establecidas no convenio en xornada (vacacións, licenzas, permisos retribuídos, xornada anual, semanal, turnos, etc), estas serán valoradas en cómputo anual e contrastadas coas que os traballadores e traballadoras tiveran con anterioridade a este convenio, séndolle 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 tiveran con anterioridade a este convenio, séndolle 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 tiveran con anterioridade a este convenio, séndolle de aplicación as máis beneficiosas no seu conxunto. Non obstante aplicarase unha mesma estrutura retributiva e confección de nómina.

A tódolos traballadores e traballadoras que se lles apliquen os conceptos salariais deste convenio, as cantidades que percibiren por enriba dos mesmos refundiranse nun único complemento cotizable a denominar "ad personam" de carácter compensable, absorvible e revalorizable co IPC real do ano anterior. Este IPC se aplicará á cantidade resultante da absorción producida do incremento do Salario Base

SERVIZOS

www.cigservizos.org

TÍTULO II – Comisión Paritaria

Artigo 9. Comisión Paritaria

Ao obxecto de velar pola correcta aplicación e cumprimento do contido do presente convenio, crease unha Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas as cuestións relacionadas coa interpretación das normas contidas no mesmo.

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 de aquelas cláusulas de este Convenio sobre as que poidan xurdir discrepancias, mesmo na súa aplicación.
- c) A obtención de acordos sobre todas aquelas materias non contempladas no presente Convenio que, a criterio das partes presentes na Comisión, sexa necesario incorporar ao texto do mesmo para mellor adaptalo 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) Asemade esta comisión entenderá da regulación de categorías, saúde laboral e o 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 celebradas pola Comisión levantarase acta na que figuraran as decisións tomadas, debendo ser asinadas as actas pola totalidade dos membros asistentes as mesmas.

TITULO III ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 10. - Organización do traballo.

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

TITULO IV CONTRATACION

Artigo 11. –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 E.T. e o 5.1 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 discontinuo.

11.3 Fixos discontinuos.

É aquel contrato por tempo indefinido que se concerta para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-discontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal da actividade da empresa. Unha vez convertido un posto en fixo discontinuo a orde de chamada será en base ao número de xornadas cotizadas para o mesmo posto na mesma empresa, tendo preferencia os/as de maior número de xornadas.

Artigo 12. - 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 teña desempeñadas as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Artigo 13. - 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 14 .- Principios Xerais

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

Como norma xeral se respectará 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 no presente Convenio, establécese, para os ámbitos "A" e "B", segundo o seguinte calendario:

Ano 2010: 1723 horas (39 horas semanais de media) de traballo efectivo en cómputo anual.

Ano 2011: 1675 horas (38 horas semanais de media) de traballo efectivo en computo anual.

Ano 2012: 1627 horas (37 horas semanais de media de traballo efectivo en computo anual.

Artigo 15 .- Xornada de traballo

Ámbito A (Producións)

Complementariamente ao regulado no artigo anterior, as específicas características dos traballos a realizar durante as producións de eventos, especialmente na súa fase de montaxe, pero tamén en ocasións durante a súa pre e post-produción, obrigan a 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 ao plan de traballo inicialmente previsto e ás necesidades posteriores que xurdan durante a súa execución.

O plan de traballo inicialmente previsto, que será coñecido polos traballadores e traballadoras, fixarase de acordo ao calendario laboral do centro ou centros de traballo ou actividades dende 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 non excedendo nunca de 12 horas.
- d) Facendo uso da potestade outorgada aos Convenios Colectivos polo artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores, establécese o número máximo de horas ordinarias de traballo efectivo en cincuenta e tres e media horas semanais de media en cómputo bisemanal, sen superar o computo citado no segundo parágrafo do artigo 14.
- e) A xornada de traballo de cada traballador/a comezará na hora en que tivese sido convocado/a a comparecer no lugar de citación, con independencia da hora en que comece o cometido das súas funcións, sendo retribuída na súa totalidade como traballo efectivo. En casos excepcionais de retraso no comezo efectivo do traballo, respecto da citación, sempre que este retraso non sexa imputable ao/á empresario/a titular da relación laboral, non se computaran a efectos de duración da xornada os primeiros 60 minutos, que sen embargo si serán debidamente retribuídos.
- f) Interrupcións para descansos e comidas: Se a xornada de traballo se desenvolve en réxime de xornada continuada, se a súa duración é igual ou inferior a seis horas, non se fará ningún descanso.

Se a duración da xornada é igual ou superior a 6 horas e igual ou inferior a 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 catering 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 dieta, mentres que se a duración é igual ou superior a nove horas, a empresa aboará unha dieta 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. Facilitar aos traballadores e traballadoras un medio de transporte.
2. Aboar 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, en cuxo caso a empresa o/a compensará aboándolle os correspondentes gastos de locomoción a razón de 19 céntimos de euro por quilómetro a partires do domicilio fiscal da empresa, máis a peaxe que correspondese.

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 de 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 de 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, en cuxo caso o tempo de desprazamento non terá a consideración de tempo de traballo efectivo.

Cando, por necesidades da produción, o equipo houbese de trasladarse en voo transoceánico ou de moi longa distancia, entre a chegada ao destino e o comezo da seguinte xornada de traballo haberá de 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, correndo a costa da empresa o seu custo ou a indemnización de custo(dieta), segundo o pactado.

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

Cando a empresa se faga cargo da pernocta, esta producirase en establecementos hoteleiros que cumpran os requisitos mínimos esixibles a un hotel de tres estrelas utilizando para o establecemento desta equivalencia o baremos propio para 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 indemnizacións de custo (dietas) 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 de 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 a 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 mediando a voluntariedade do traballador/a sen prexuízo do dereito á compensación polas horas extras que se puidesen realizar
- d) Queda establecido un complemento de "posado e imaxe" por importe de 15€/hora.

Para suplir os posibles descadres que se poidan producir no tráfico da taquilla, establécese un "quebranto de moeda" por importe de 50€ mensuais para os traballadores/as taquilleiros 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.- 16 Horas extraordinarias

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

A empresa, de acordo co traballador/a, poderá compensar as horas extraordinarias por tempo de descanso, en cuxo caso o traballador/a gozará de 90 minutos de descanso por cada hora extraordinaria traballada, ou ben retribuídas, percibindo 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 goce 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%. Si houberse de compensar en tempo de descanso, esta compensación será de 120 minutos.

Artigo 17 Vacacións anuais

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

b) O período ou períodos do seu desfrute fixaranse de común acordo entre o/a empresario/a e o/a traballador/a. No caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o desfrute corresponda e a súa decisión non será recorrible. 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 goce. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal, ou a derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

TÍTULO VI

REXIME DISCIPLINARIO

Artigo 18 .- 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 no presente 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, podendo ser sancionado calquera outro incumprimento de análoga gravidade.

Artigo 19.- 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 do mesmo, se orixinase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos/as 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 se deriven consecuencias que poidan afectar ao 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 da mesma, 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 20- 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 foran 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 fora 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 quebranto da disciplina, ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa, esta falta poderá ser considerada como moi grave.
8. A negligencia ou desidia no traballo cando afecte á boa marcha do mesmo 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 21.- 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 foran 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 foran 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, aveños 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 22- 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 23. Prescrición das faltas

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

TÍTULO VII

SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Artigo 24.- 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.

www.cigservizos.org

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. A 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 dos/as mesmos/as, tal como se fai explícito nos artigos 18 e 19 da mesma Lei de Prevención de Riscos Laborais.

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

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

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

3. Protección á maternidade.- De acordo co artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, a avaliación dos riscos os 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 a 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 á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O/A empresario/a deberá determinar, previa consulta cos/coas representantes dos/as traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a 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 no 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, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

TÍTULO VIII

PERMISOS E LICENZAS

Artigo 25.- Permisos e licenzas

O/A traballador/a, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, 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, estarase ao 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 ao/a traballador/a afectado/a á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores. No suposto de que o/a traballador/a por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.
- 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 han de 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/ha 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 gozado 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 ausentárense 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 estarase ao previsto no apartado 6 deste artigo.

i) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/ha 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/ha 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 contemplada no presente apartado 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 apartados 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao/á traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O/A traballador/a deberá avisar previamente ao/á 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 nos apartados (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 26.- Incapacidade temporal

Nas situacións de incapacidade temporal por enfermidade común, o/a traballador/a percibirá un complemento ata o cen por cen 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, sendo precisa a xustificación documental da mesma.

Os demais casos de enfermidade común rexeranse polo estipulado na lei, agás do día 4 ao 21 no que a empresa aboará o 70% do salario de cotización do mes anterior á baixa durante o ano 2010. Esta porcentaxe se incrementa 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 partires do primeiro día da baixa, a diferenza entre as prestacións económicas da Seguridade Social e o cen por cen do salario de cotización do mes anterior a baixa.

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

TÍTULO X

DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 27.- Compensación por días festivos

Cando a xornada laboral se produce en un ou varios dos días festivos estipulados polo goberno central, as autonomías e as entidades locais, 14 ao ano, se compensará con libranza do/a traballador/a a razón de 1,75 días por día traballado ou se percibirá 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 mutuo acordo entre empresa e traballador/a.

Artigo 28.- Abono do salario

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

Artigo 29.- Cláusula 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 qué 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 30.- Adscrición do persoal.

1.-Ao termo da 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 obrigacións, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten servizos en 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 prestaran os seus servizos no Centro de Traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan a algúns dos traballadores citados no apartado anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do/a cliente se incorporaran 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 contemplados 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 indicado prazo contará dende o momento no 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 apartado.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a Empresa saínte e os/as traballadores/as, só se extingue no momento que se produza a subrogación do mesmo 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 só 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 coa que teña máis período. A empresa saínte aboará a liquidación que corresponda en tódolos casos.

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

Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante:

- Documento de adscrición
- Certificado do Organismo competente de estar ao corrente do pago 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 existir.
- Relación do persoal na que se especifique nome e apelidos, enderezo, teléfono, nº 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 que se faga constar que este/a recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. O incumprimento da entrega deste documento en nada afectará á subrogación dos traballadores/as.

ANEXO I

Táboa salarial

GRUPOS	BRUTO ANUAL	BRUTO MENSUAL	HORA NORMAL	HORA EXTRA	HORA EXTRA NOTUR.
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 prorrateo das pagas extras, e refírese o igual que o bruto anual á xornada prevista no artigos 14 e 15 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 escada:

Grupo I: 0%

Grupo II: 0,5%

Grupo III: 1%

Grupo IV: 1,5%

Grupo V: 2%

SERVIZOS

www.cigservizos.org

CLÁUSULA ADICIONAL 1ª.-

No referente a 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 prorroga ou novo convenio a partires do ano 2013.