

### III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

#### CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

*RESOLUCIÓN do 16 de marzo de 2015, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do Convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia.*

Visto o texto do Convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, que se subscribiu con data 30 de decembro de 2014, dunha parte Agase, AGEM e Escena Galega, e doutra as centrais sindicais UGT, CIG e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 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 Traballo e Economía Social

ACORDA:

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

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

Santiago de Compostela, 16 de marzo de 2015

Carmen Bouso Montero  
Directora xeral de Traballo e Economía Social

#### **Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais**

#### **TÍTULO I Disposicións xerais**

##### *Artigo 1. Ámbito funcional*

Este Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia aplicaráse 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, incluída a actividade comercial, de representación de artistas, distribución de eventos e xestión (*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 artistas que coa súa actividade constitúen os eventos en si mesmos.

### Artigo 2. *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.
- 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 toda empresa que preste servizos desta natureza en centros de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, independentemente de onde radique o seu domicilio social ou fiscal.

### Artigo 3. *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 as súas funcións 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 e perciban emolumentos polo seu labor, especialmente cando o evento, servizo e produción cultural sexan de explotación comercial. Tamén calquera empresa que desenvolva actividades similares ás descritas anteriormente.

Traballadores e traballadoras de ámbito persoal B que, de acordo co disposto no artigo 1, 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 e perciban emolumentos polo seu labor, referidas ás instalacións nomeadas neste ámbito.

#### Definición e clasificación dos grupos 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, orientación 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 ba-



charelato, 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, o contido da prestación é 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, a acumulación de 245 xornadas completas, así como aqueloutras 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 require 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
- Conductor/a profesional
- Dinamizador/a de actividades



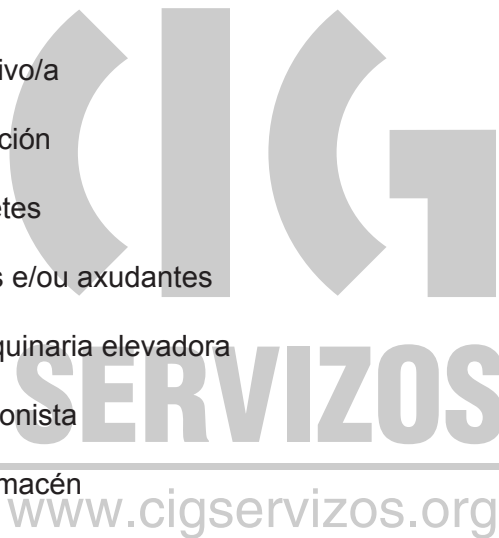
- Estilista
- Monitor/a didáctico/a
- Oficial especialista
- Recepcionista de museo
- Rexedor/a
- Técnico/a ou oficial administrativo/a
- Técnico/a especialista

## 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
- Ordenanza (*runner*)
- Uteiro/a
- Monitor/a de tempo libre
- Monitor/a de talleres
- Azafata/o de eventos

## Grupo V:

- Auxiliar de produción
- Acomodador/a
- Auxiliar de organización



- Auxiliar de 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 4. *Ámbito temporal*

Este convenio colectivo terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2013 ata o 31 de decembro de 2016.

#### Artigo 5. *Denuncia e prórroga*

Este 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 convenio terán un aumento, a partir do primeiro de xaneiro de cada ano, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior.

Establécese unha ultraatividade de 2 anos por riba do establecido no Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 6. *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.



### Artigo 7. *Obrigatoriedade do convenio*

Toda cláusula contractual que sexa contraria a todos os pactos recollidos neste 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 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 número 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, por tanto 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 ao redor de tres bloques independentes:

a) Xornada: recollidas as condicións novas establecidas no convenio en xornada (vacacións, licenzas, permisos retribuídos, xornada anual, semanal, quendas, etc.), estas serán valoradas en cómputo anual e contrastadas coas que os traballadores e 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 riba 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 9. *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 tres 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 cales poidan xurdir discrepancias, mesmo na súa aplicación.

c) A obtención de acordos de interpretación e aplicación sobre todas aquelas materias recollidas neste convenio que, a criterio das partes presentes na comisión, sexan necesarias.

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

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





f) Así mesmo, esta comisión poderá promover, coa participación de todas as partes lexitimadas para negociar, a obtención de acordos sobre materias concretas non incluídas neste convenio para adaptalo mellor á realidade laboral ou produtiva existente en cada momento.

### 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, e 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 a 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 10. *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/ás seus/súas representantes legais.

## TÍTULO IV

### Contratación

#### 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 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 os 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 con base no 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 traballase nas 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 traballo

Artigo 14. *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 será de 38 horas semanais (1.675 anuais) para os dous ámbitos.

Artigo 15. *Xornada de traballo*

Ámbito A (producións):

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 a dotar estas xornadas de traballo dun marco o suficientemente flexible que faga posible o seu adecuado 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 bisemanal, sen superar o cómputo citado no segundo parágrafo do artigo 14.

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 a realizar as 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) 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, o primeiro descanso gozarse 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 dun 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 exigibles 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 raio de 10 quilómetros non haxa un establecemento destas características. Neste caso buscarase un de categoría inferior.

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

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 euros mensuais para os vendedores de billetes fixos e de 15 euros 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 cuadrimestral 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 houberse que compensalas 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 debe ter unha duración inferior a trinta días naturais.





b) O período ou períodos do seu gozo 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 dito precepto lle correspondese ao finalizar o período de suspensión, aínda que remate o ano natural a que correspondan.

## TÍTULO VI Réxime 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 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 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 deste, se orixinase prexuízo dalgunha 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 comunicarlle 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 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, coa 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, coa 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 cales 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, coa 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, coa 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, 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 60.2º 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 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.

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 se constituirá 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 ditas 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 resulte posible ou, a pesar da súa adaptación, as condicións dun posto de traballo poidan 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 25. *Permisos e licenzas*

O/a traballador/a, logo de 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, observarase 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 punto 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 Seguridade Social dentro do horario laboral, as empresas concederán, sen perda da remuneración, o permiso polo tempo preciso, e deberase xustificar o tempo co correspondente documento visado polo/a facultativo/a.

h) As traballadoras, por lactación dun/dunha 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 nacemento de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terá 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 gozo deste permiso observarase o previsto no número 6 deste artigo.

i) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/algunha 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 gozo do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos números 4 e 5 deste artigo, corresponderán 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 gozo 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 26. *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, en que a empresa aboará o 80 % do salario de cotización do mes anterior á baixa.





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

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

## TÍTULO X Disposicións varias

### Artigo 27. *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 gozo se establece en días, estes non serán acumulables. A maneira de compensación será pactada de mutuo acordo entre empresa e traballador/a.

### Artigo 28. *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 29. *Cláusula de inaplicación de convenio colectivo*

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

De acordo coa actual lexislación, calquera empresa que necesite facer unha inaplicación das condicións establecidas no presente convenio, en cumprimento do establecido no artigo 82.3 do ET, terá que negocialo, en primeiro termo, cos/coas representantes dos/as traballadores/as. De acadarse acordo deberá ser notificado á comisión. No caso de non acadarse 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 no seo da comisión, ambas as partes se someterán aos mecanismos do AGA.

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

#### Artigo 30. *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, que 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 estean 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 á 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 deberá acreditarlos, fidedigna e documentalmente, a 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 unha soa delas o cambio de titularidade da contrata, os/as titulares das contratas deberán respectar o gozo conxunto do período de vacacións, que se axustará 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 gozo 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, en 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, e que non queda pendente ningunha cantidade. O incumprimento da entrega deste documento en nada afectará a subrogación dos/das traballadores/as.

#### Artigo 31. *Réxime salarial*

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

Partindo das táboas salariais do ano 2010, increméntase en 0,3 % para o ano 2014, o 1 % para o ano 2015 e 1,5 % para o 2016. Os atrasos devindicados aboaranse no mes seguinte ao da publicación do convenio no *Diario Oficial de Galicia*.



Adicional I

Promoverase no ámbito deste convenio colectivo a igualdade entre homes e mulleres.

### ANEXO I

#### Convenio de eventos - táboa salarial 2013

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra nocturna
I	20.629,09 €	1.719,09 €	12,32 €	16,01 €	18,47 €
II	19.052,25 €	1.587,69 €	11,37 €	14,79 €	17,06 €
III	16.978,15 €	1.414,85 €	10,14 €	13,18 €	15,20 €
IV	15.416,65 €	1.284,72 €	9,20 €	11,97 €	13,81 €
V	14.274,68 €	1.189,56 €	8,52 €	11,08 €	12,78 €

#### Convenio de eventos - táboa salarial 2014

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra nocturna
I	20.690,98 €	1.724,25 €	12,35 €	16,06 €	18,53 €
II	19.109,41 €	1.592,45 €	11,41 €	14,83 €	17,11 €
III	17.029,08 €	1.419,09 €	10,17 €	13,22 €	15,25 €
IV	15.462,90 €	1.288,57 €	9,23 €	12,00 €	13,85 €
V	14.317,50 €	1.193,13 €	8,55 €	11,11 €	12,82 €

#### Convenio de eventos - táboa salarial 2015

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra nocturna
I	20.897,89 €	1.741,49 €	12,48 €	16,22 €	18,71 €
II	19.300,50 €	1.608,38 €	11,52 €	14,98 €	17,28 €
III	17.199,38 €	1.433,29 €	10,27 €	13,35 €	15,40 €
IV	15.617,53 €	1.301,46 €	9,32 €	12,12 €	13,99 €
V	14.460,68 €	1.205,06 €	8,63 €	11,22 €	12,95 €

#### Convenio de eventos - táboa salarial 2016

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra nocturna
I	21.211,36 €	1.767,61 €	12,66 €	16,46 €	19,00 €
II	19.590,01 €	1.632,50 €	11,70 €	15,20 €	17,54 €
III	17.457,37 €	1.454,78 €	10,42 €	13,55 €	15,63 €
IV	15.851,79 €	1.320,98 €	9,46 €	12,30 €	14,20 €
V	14.677,59 €	1.223,14 €	8,76 €	11,39 €	13,14 €

