

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN do 9 de xaneiro de 2017, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do I Convenio colectivo do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018.

Visto o texto do I Convenio colectivo do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018, que foi subscrito con data 14 de novembro de 2016, pola comisión negociadora conformada pola Asociación Galega de Orquestras (AGO), en representación da parte empresarial, e CCOO, UGT, CIG e CSI-F en representación da parte sindical, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, 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, a Secretaría Xeral de Emprego

RESOLVE:

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

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

Santiago de Compostela, 9 de xaneiro de 2017

Covadonga Toca Carús
Secretaria xeral de Emprego

ANEXO

I Convenio colectivo do sector das orquestras de verbena de Galicia 2017-2018

Índice

Capítulo I. Disposicións xerais.

Artigo 1. Ámbito funcional.

Artigo 2. Ámbito territorial.

Artigo 3. Ámbito persoal.

Artigo 4. Ámbito temporal.



Artigo 5. Denuncia e prorroga.

Artigo 6. Dereitos adquiridos. Condicións máis beneficiosas. Compensación e absorción.

Artigo 7. Vinculación á totalidade.

Artigo 8. Obrigatoriedade do convenio.

Artigo 9. Comisión mixta paritaria.

Capítulo II. Organización do traballo e contratación.

Artigo 10. Organización do traballo.

Artigo 11. Dimisión do traballador/a.

Artigo 12. Tipos de contratación.

Artigo 13. Ensaíos.

Artigo 14. Substitucións.

Artigo 15. Actuación.

Artigo 16. Participación dos menores nos espectáculos.

Artigo 17. Suspensión de espectáculos.

Capítulo III. Clasificación do persoal.

Artigo 18. Grupos profesionais.

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Capítulo IV. Tempo de traballo.

Artigo 19. Xornada laboral.

Artigo 20. Réxime de traballo.

Artigo 21. Vacacións.

Artigo 22. Descanso semanal.

Artigo 23. Festas aboables.

Artigo 24. Permisos retribuídos

Capítulo V. Estrutura retributiva.

Artigo 25. Nóminas.

Artigo 26. Salarios.



Artigo 27. Axuda sesión vermú.

Artigo 28. Bolos.

Artigo 29. Medios de transporte.

Artigo 30. Horas extraordinarias.

Artigo 31. Roupas de traballo e instrumentos.

Artigo 32. Pagas extraordinarias.

Artigo 33. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo.

Artigo 34. Incapacidade temporal.

Artigo 35. Incrementos salariais.

Artigo 36. Pagamento da retribución mensual.

Capítulo VI. Código de conduta laboral.

Artigo 37. Deberes dos/das traballadores/as.

Artigo 38. Faltas.

Artigo 39. Sancións.

Artigo 40. Prescrición das faltas.

Artigo 41. Sometemento ao AGA.

Capítulo VII. Dereitos sindicais.

Artigo 42. Dereitos sindicais.

Artigo 43. Protección de datos.

Capítulo VII. Saúde laboral.

Artigo 44. Prevención e riscos laborais.

Artigo 45. Saúde laboral.

Artigo 46. Sobre a igualdade de oportunidades.

Artigo 47. Póliza de seguro. Indemnización en caso de morte ou invalidez.

Disposición transitoria única.

Disposición adicional única.



CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. *Ámbito funcional*

Este convenio colectivo do sector das orquestras de Galicia aplicarase ás empresas e aos seus traballadores e traballadoras que na Comunidade Autónoma de Galicia realicen actividades musicais destinadas a ser executadas en locais pechados ou ao aire libre.

Este convenio colectivo afectará a todas as empresas con persoal artístico: músicos instrumentistas, cantantes e persoal técnico, cuxo obxecto social sexa amenización da música de baile en directo, con ou sen coreografía.

Neste sentido, estarán afectadas por este acordo todas aquelas empresas que leven a cabo actividades musicais en verbenas, sesión vermú, festas ao aire libre, salas de baile, discotecas, restaurantes, vodas, gravacións fonográficas, videográficas e actuacións nos medios audiovisuais, así como aquelas actividades complementarias, conexas ou similares, coa condición de que a actividade principal sexa o espectáculo musical de baile en directo, tanto en espazos ao aire libre como cubertos.

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 formalizados dentro do territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, con independencia do lugar onde se presten os servizos.
- b) Os contratos 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 en centros de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, independentemente de onde radique o seu domicilio social ou fiscal.



Artigo 3. *Ámbito personal*

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 sexa a súa función nas empresas suxeitas ao seu ámbito.

Artigo 4. *Ámbito temporal*

Vixencia. A vixencia deste convenio será de dous anos a partir do 1 de xaneiro de 2017.

Artigo 5. *Denuncia e prórroga*

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento.

Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e ser rexistrada ante o SMAC.

Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, os cales serán aboados desde o primeiro mes do ano.

De non ser denunciado ou de non chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano, e incrementaranse todos os seus conceptos económicos nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano.

Artigo 6. *Dereitos adquiridos. Condicións máis beneficiosas. Compensación e absorción*

Respectaranse individual ou colectivamente as condicións económicas, artísticas e doutra índole que fosen máis beneficiosas que as establecidas neste convenio colectivo, consideradas no seu conxunto.

6.1. 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.



6.2. 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.

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

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

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

c) Condicións económicas: recollidas as condicións económicas establecidas no convenio, estas serán valoradas en cómputo anual e contrastadas coas que os traballadores e traballadoras tiñan con anterioridade a este convenio, e seranlles de aplicación as máis beneficiosas no seu conxunto. Non obstante, aplicarase unha mesma estrutura retributiva e confección de nómina.

A todos os traballadores e traballadoras aos cales se lles apliquen os conceptos salariais deste convenio, as cantidades que perciban por riba deles refundiranse nun único complemento cotizable, que se denomina *ad personam* de carácter non compensable, non absorbible e revalorizable co IPC real do ano anterior.

Este IPC aplicarase á cantidade resultante da absorción producida do incremento do salario base.

Artigo 7. 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 8. Obrigatoriedade do convenio

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

Artigo 9. Comisión paritaria

Constitución. As partes entenden oportuno crear a comisión mixta paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretacións deste convenio, que estará formada por representantes das organizacións empresariais e dos sindicatos asinantes do convenio.

Ambas as partes acordan que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdirles da interpretación e aplicación do contido deste convenio se someterá previamente ao informe da comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar calquera acción ou reclamación ante a xurisdición competente.

Procedemento: a comisión mixta paritaria estará composta por oito membros, catro elixidos pola representación das organizacións empresariais e catro pola representación dos sindicatos que subscriben o presente convenio.

Funcións. A comisión mixta paritaria deste convenio contará coas seguintes funcións:

- Interpretar e vixiar a aplicación deste convenio.
- Emitir informe, con carácter previo e obrigatorio, en todas as cuestións de conflito colectivo.
- Someter a debate as materias que a criterio dalgunha das partes sexan necesarias para definir ou aclarar o texto deste convenio.
- Calquera actividade tendente á aplicación e eficacia do convenio.
- Así mesmo, a comisión mixta paritaria contará coa función establecida no artigo 33 do presente convenio.
- Entender sobre a aplicación do convenio ás actividades que, dentro da definición xerérica recollida no ámbito do convenio, non estivesen incluídas inicialmente.



– Resolver os conflitos ou discrepancias que teñan a súa orixe na aplicación, interpretación ou regulación de subrogacións, grupos profesionais, clasificación profesional, definición de funcións e retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sen que en ningún caso supoña unha modificación das condicións pactadas nel.

– Estudar e decidir sobre aquelas cuestións que afecten os sectores incluídos neste convenio que, por mutuo acordo, lle sexan sometidas polas partes, así como calquera tema que puiden afectar os diferentes subsectores que se poidan encadrar no marco do sector da actividade propia das empresas ás cales é de aplicación este convenio.

– A obtención de acordos sobre todas aquelas materias non reguladas no presente convenio e que por criterio das partes que compoñen a comisión, sexa necesario incorporar ao seu texto para adaptalo mellor á realidade produtiva ou laboral existente en cada momento.

– A comisión mixta paritaria reunirse con carácter ordinario, polo menos, unha vez cada cuatrimestre e con carácter extraordinario, para resolver cuestións encomendadas a esta, cando as partes de mutuo acordo o consideren conveniente ou cando así o acorden as dúas terceiras partes dos seus membros.

– As convocatorias da comisión mixta paritaria serán efectuadas polo seu secretario mediante escrito, facendo constar o lugar, a data e a hora da reunión, así como a orde do día, e debe ser enviada a cada un dos seus membros con sete días de anticipación, como mínimo, á data prevista.

– A comisión mixta paritaria resolverá as cuestións que lle sexan sometidas nun prazo non superior a 30 días, salvo acordo de todas as partes prorrogando o devandito prazo ou que neste convenio se estableza expresamente calquera outro prazo para algún suposto concreto. Os acordos adoptaranse por maioría simple de cada unha das partes que forman a comisión.

Domicilio: o domicilio da comisión mixta paritaria establécese na sede do Consello Gallego de Relacións Laborais de Galicia, sita na rúa Agalia de Abaixo, 24, baixo, 15781 Santiago de Compostela.



CAPÍTULO II

Organización do traballo e contratación

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 seus representantes legais.

Artigo 11. *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 dun mes.

Artigo 12. *Tipos 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 Estatuto dos traballadores (ET)

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.

2. Contrato de duración determinada. É aquel en que as partes fixan o tempo de duración coas seguintes modalidades: contratación temporal (por exemplo, polo tempo en que dure a xira anual ou polo tempo en que dure a época de máximo traballo que alcanza desde Semana Santa ata o 15 de outubro) e sistema de prórrogas. As modalidades de contratación temporal son tamén: a) Por unha ou varias actuacións (bolos). b) Por un ou varios ensaios (convocatoria). Será considerada bolo aquela contratación por un día de actuación.

3. O/a traballador/a percibirá a retribución pactada con carácter mensual/diario.

4. A empresa está obrigada a dar de alta o/a traballador/a na Seguridade Social, desde o primeiro día de contrato. A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao/a traballador/a dunha nómina xustificativa do seu pagamento axustada ao modelo aprobado polo Ministerio de Traballo e Seguridade Social.



5. O contrato asinarase por quintuplicado, e quedarán no acto da sinatura dúas copias en poder de cada unha das partes; cada unha delas responsabilizarase de remitir ás súas organizacións sindicais e patronais unha copia para a súa toma de razón, e a comisión paritaria do convenio.

6. Unha vez finalizado o contrato dun traballador, a empresa entregaralle os seguintes documentos: a) Carta de finalización de contrato. b) Certificado de vida laboral na empresa.

Estas formalidades adaptaranse sempre á lexislación vixente.

Artigo 13. *Ensaios*

1. Serán consideradas ensaios as prestacións laborais destinadas a preparar a xira musical, movementos e manipulación do personaxe para a montaxe do espectáculo. Tamén serán consideradas ensaios as xornadas de preparación da actuación, por calquera actividade artística ou de formación destinada á creación desta parte do proceso de creación do espectáculo ou preparación dalgunha técnica específica.

2. Os ensaios nunca poderán ter unha duración superior a sete horas corenta e cinco minutos diarios, nos días laborables, aínda que cada dúas horas se concederán quince minutos de descanso que serán computables como tempo de traballo efectivo, e unha hora e media se o horario coincide coa comida ou cea, que tamén será computable, e o xantar ou a cea serán a cargo da empresa.

3. Se for necesario ensaiar en día festivo por caso urxente dunha substitución ou estrea inminente, o ensaio non poderá exceder as tres horas, e a hora traballada computarase cun incremento do 50 %.

4. A celebración dos ensaios anunciarase obrigatoriamente en «taboíña» na semana anterior á súa celebración; deberase asinar a entrada e saída destes, indicando expresamente a hora de chegada e saída. Cada dúas horas concederánselles quince minutos de descanso; non poderá durar máis de corenta e cinco días por cada novo espectáculo.

5. Os profesionais que non estivesen traballando para a empresa e que se incorporen aos espectáculos, percibirán, polo menos, a totalidade da retribución deste convenio por día.



6. Os/as traballadores/as acudirán aos ensaios polos seus propios medios sen que a empresa facilite medios de transporte para desprazarse ao lugar de ensaio ou centro de traballo.

7. Durante os ensaios a empresa comprométese a pór á disposición do/da artista un espazo digno para ou desenvolvemento do traballo.

Artigo 14. *Substitucións*

1. O/a traballador/a substituto/a e aqueles/as implicados/as nun proceso substitutivo, terán dereito a percibir un salario correspondente ao ensaio ou ensaios preparativos que sexan precisos para formalizar a substitución. Por defecto, o/a substituto/a terá a mesma categoría profesional e obrigas que tivese o/a substituído/a.

2. Un/unha traballador/a pode ser substituído/a por calquera outro/a artista da compañía por causas de forza maior.

Artigo 15. *Actuación*

Enténdese por actuación o desenvolvemento do espectáculo ante o público que asiste ao lugar onde se realiza.

Artigo 16. *Participación de menores nos espectáculos*

1. Os empresarios deberán adoptar as medidas oportunas para que a participación de menores de dezaseis anos nos espectáculos públicos non supoña perigo para a súa saúde física nin para a súa formación profesional e humana.

2. O contrato deberá celebrarse co/coa pai/nai, titor/a ou curator/a do menor, e requirirase tamén o consentimento previo deste se tiver suficiente xuízo; así mesmo, corresponde ao/a pai/nai, titor/a ou curator/a o exercicio das accións derivadas do contrato. Co fin de garantir unha máis correcta protección dos menores de dezaseis anos na súa relación cos espectáculos públicos, a súa participación só será posible cando dispoñan da oportuna autorización da autoridade laboral. Esta concesión constará por escrito, e nela deberá quedar especificado o espectáculo ou a actuación obxecto da autorización.

3. O disposto no presente convenio, en canto poida ser de aplicación ao traballo dos menores de 16 anos, deberá ser interpretado deixando a salvo melloras e garantías establecidas legalmente para estes/as traballadores/as.



4. A utilización das imaxes do menor deberán ser protexidas pola empresa e velará pola privacidade e uso delas.

Artigo 17. *Suspensión de espectáculos*

a) Cando o espectáculo sexa suspendido por causa da empresa e exista desprazamento por parte do profesional desde outra provincia, a empresa aboará unha cantidade consistente no 100 % das retribucións convidadas no contrato diario. Estas cantidades percibiranse nos días de suspensión.

b) Se o profesional contratado non pode comezar a súa actuación por incumprimento imputable exclusivamente á empresa, aquel terá dereito á retribución estipulada no seu contrato (salvo acordo previo entre ambas as partes), por todo o tempo que dure o atraso, o cal se computará para os efectos de vixencia do contrato.

c) No caso de que o tempo estipulado para ensaios se amplíe por causa imputable á empresa, esta aboará as retribucións do presente convenio, pero en ningún momento significará incumprimento de contrato.

d) A enfermidade ou ausencia das primeiras figuras non será causa xustificada de suspensión, no caso de que o espectáculo con anterioridade para o seu debut sexa de exclusiva responsabilidade da empresa, aínda que poderá suspender o espectáculo en lugar de substituír os/as traballadores/as, nese caso verase obrigada ao pagamento dos salarios dos artistas suspendidos durante o tempo que dure a mencionada suspensión.

e) No caso de que a empresa substitúa o profesional doente ou ausente, o resto dos/das traballadores/as deberán efectuar os ensaios correspondentes para axustarse a estes novos profesionais.

f) No suposto de ter que suspender un espectáculo por mor da choiva, os/as traballadores/as percibirán o que reflecta o seu contrato.

CAPÍTULO III **Clasificación do persoal**

Artigo 18. *Grupos profesionais*

Os traballadores e traballadoras comprendidos neste convenio serán clasificados nuns niveis funcionais identificados coas denominacións de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4,



e poderanse incluír dentro deles distintos niveis cuxa confluencia se establece segundo as funcións e as tarefas básicas que desempeñan, así como pola formación ou especialización exixida para exercelas.

Grupo 1.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas que implican o máis alto nivel de competencia profesional, e que consisten en dirixir e coordinar as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. Elaboran a política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais.

Toman decisións ou participan na súa elaboración e desempeñan altos postos de dirección ou execución na empresa.

Formación: requírese a equivalente á titulación universitaria de grao superior ou medio ou ben unha dilatada experiencia no sector.

Inclúense neste grupo os directores artísticos.

Grupo 2.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións que supoñen a responsabilidade completa da xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partir de directrices xerais directamente emanadas do persoal pertencente ao grupo 1 ou á propia dirección da empresa, segundo o tamaño desta.

Coordinan, supervisan e integran a execución de tarefas heteroxéneas e ordenan o traballo dun conxunto de colaboradores/as.

Levan a cabo, ademais, funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas que exixen unha preparación específica, así como outras que consisten en establecer ou desenvolver programas ou en aplicar técnicas especiais.



Formación: a formación requirida equivale á titulación universitaria de grao superior, medio, ou titulación específica do posto de traballo, ou ben un período de práctica ou experiencia dilatada que adquirisen en traballo análogo e/ou no sector.

Inclúense neste grupo os/as encargados/as artísticos, técnicos de son, técnicos de iluminación e encargados de montaxe.

Grupo 3.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen tarefas consistentes na execución de operacións que, aínda que se realicen baixo instrucións precisas, requiren coñecementos profesionais ou aptitudes prácticas. Tamén se inclúen neste grupo os traballadores e traballadoras que realicen as súas tarefas enriba do escenario. Realizan traballos consistentes na execución de tarefas concretas dentro dunha actividade máis ampla.

Formación: a formación básica requirida será a equivalente á formación profesional de primeiro grao, ao graduado escolar ou á titulación específica da tarefa que desempeñe, aínda que, se non se ten, poderá suplirse cun período de experiencia acreditada nun posto de traballo de características similares.

Inclúense neste grupo os cantantes, instrumentistas, bailaríns, operador/a de son, operador/a de iluminación.

www.cigservizos.org

Grupo 4

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen tarefas consistentes na execución de operacións que, aínda que se realicen baixo instrucións precisas, requiren coñecementos profesionais ou aptitudes prácticas. Realizan traballos consistentes na execución de tarefas concretas dentro dunha actividade máis ampla.

Formación: a formación básica requirida será a equivalente á formación profesional de primeiro grao, ao graduado escolar ou á titulación específica da tarefa que desempeñe, aínda que, se non se ten, poderá suplirse cun período de experiencia acreditada nun posto de traballo de características similares.

Inclúense neste grupo os conductores e montadores.



CAPÍTULO IV
Tempo de traballo**Artigo 19. Xornada laboral**

A xornada laboral será dun máximo de 1.680 horas anuais, que se distribuirán en 36 horas semanais.

1. Cando na actuación estea incluída a sesión vermú e noite, compútanse como xornada laboral dous tramos: o primeiro, o que abarca desde o punto xeográfico que a empresa indique os/as traballadores/as para dirixirse ao lugar de celebración do espectáculo ata que se remata a sesión vermú. O segundo período comeza cando chegan os/as traballadores/as ao lugar de celebración do espectáculo ata que chegan ao lugar do cal saíron pola mañá. O tempo transcorrido desde o remate da sesión vermú ata a actuación da noite, se é tempo de libre disposición para o/a traballador/a non se computará como xornada laboral, pero dá lugar a unha axuda de custo.

2. Unha vez rematada a actuación nocturna, sempre que ao día seguinte teña que celebrarse sesión vermú, e cando disten máis de 100 km para chegar ao punto de partida establecido pola empresa para regresar os/a traballadores/as aos seus correspondentes domicilios, a empresa aboará a pernoita, almuerzo e xantar e encargarse de buscar un lugar onde pasar a noite.

3. En período de ensaios, a xornada laboral semanal non pode superar as 36 horas.

4. O tempo de desprazamento entre o punto xeográfico que indique a empresa para acudir ao lugar da actuación, e o lugar onde esta se celebre, así como o tempo de volta, terá consideración de xornada de traballo.

5. Establécese que ningunha agrupación musical actuará máis de tres horas diarias, excepto que teña que realizar tamén a sesión vermú, onde a actuación musical terá unha duración máxima de 3 horas e media.

6. Toda agrupación musical que teña que celebrar ao día seguinte a sesión vermú, será a primeira en rematar a súa actuación no pase nocturno.

7. En caso de viaxe a unha localización distante, o tempo de desprazamento que exceda as dúas horas considerarase, ata un máximo de sete horas por día de viaxe, tempo de traballo efectivo.



8. Cando, por necesidades da actuación, o equipo teña 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.

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

Artigo 20. *Réxime de traballo*

1. A organización práctica do traballo con suxeición a este convenio e á lexislación vixente é facultade exclusiva da dirección da empresa.

2. O/a traballador/a está obrigado a interpretar o seu papel de acordo coas indicacións do/da encargado/a da orquestra e aténdose aos plans previstos pola empresa. Así mesmo, dependerá exclusivamente do/da encargado/a da orquestra para todas aquelas cuestións de carácter artístico e da empresa no resto dos aspectos.

Artigo 21. *Vacacións*

O persoal afectado por este convenio colectivo terá dereito a unhas vacacións anuais de trinta e cinco días naturais a razón do total das retribucións deste convenio que serán gozadas en todo caso despois do 30 de outubro. No resto de contratos, as vacacións non gozadas aboaranse na liquidación.

As empresas xunto coa representación sindical en caso de existir, en caso contrario cos/coas traballadores/as, negociarán o calendario de vacacións que se fixará como mínimo, en cada empresa, dous meses antes, polo menos, do seu inicio. Este quedará exposto nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo.

Artigo 22. *Descanso semanal*

O descanso semanal será obrigatorio e retribuído en igual contía aos días de traballo. Considerarase descanso efectivo o que conste de trinta e seis horas consecutivas.



Os/as traballadores/as desfrutarán dun descanso mínimo semanal de día e medio, sen que este poida coincidir cos días en que exista actuación. Porén, se non é posible o disfrute ininterrompido do dito descanso semanal, poderá fraccionarse respectando sempre un descanso mínimo ininterrompido de vinte e catro horas; a empresa poderá acumular os ditos descansos en períodos de ata catorce días, ao igual que poderá trasladar a empresa os ditos descansos para un período máis amplo, no caso de existir actuacións que levar a cabo e non ser posible o anteriormente indicado.

Artigo 23. *Festas aboables*

Cando coincida algunha festa aboable e non recuperable cun día de traballo, a empresa elixirá entre estas opcións:

- a) Dar descanso ao profesional, aboándolle a súa retribución.
- b) Que se goce nun período distinto, sempre que estea dentro do período do seu contrato, e logo de acordo entre empresa e traballador.
- c) Que o profesional realice as súas funcións no devandito día, aumentando a súa compensación económica nun 150 % ou compensación en descansos nun 200 %. Será elección da empresa o 50 % e do traballador o outro 50 %, de forma alterna.

Artigo 24. *Permisos retribuídos*

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, por algúns dos seguintes motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio; deberá avisar con tres meses de antelación á empresa.
- b) Dous días polo nacemento de fillo 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 necesite facer un desprazamento, o prazo será de catro días. Considerarase desprazamento unha distancia superior a 200 quilómetros por traxecto.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual, bautizo ou comuñón.
- d) O tempo indispensable para a renovación do carné de conducir.



e) O goce dos permisos polo tempo mínimo necesario para concorrer a exames cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

En todas as cuestións referidas a suspensións de contrato por maternidade, paternidade, adopción e acollemento, así como reducións de xornada por conciliación da vida laboral e persoal, e excedencias igualmente por conciliación, así como todas as excedencias, voluntarias ou forzosas, aplicarase o que determina o Estatuto dos traballadores e a lexislación vixente en cada momento.

f) Os/as traballadores/as terán dereito a permisos retribuídos de como máximo 24 horas anuais de duración, para acudir a visitas médicas do médico de cabeceira, do propio traballador ou para acompañar o cónxuxe, ou tamén a fillos, ou familiares a cargo a condición de que a asistencia se preste a través dos servizos sanitarios da saúde. Sempre que fose posible, o goce deste permiso deberá avisarse previamente cun mínimo de 24 horas. En todo caso, será necesaria unha xustificación posterior.

g) Polo tempo imprescindible para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo terán dereito a ausentarse do traballo durante dúas horas os días de actuación ou ensaio.

h) De acordo ao artigo 37.4 do Estatuto dos traballadores, os/as traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a dúas horas de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, logo de acordo coa empresa ou acumular en días completos.

www.cigservizos.org

CAPÍTULO V Estrutura retributiva

Artigo 25. *Nóminas*

Os modelos de nómina que se usarán serán os homologados polo Ministerio.

Artigo 26. *Salarios*

O concepto de salario base recolle a especificidade da actividade deste sector, que implica actividade en horario nocturno e en fin de semana. Sen prexuízo do disposto no artigo 84 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, o salario base nunca será inferior aos que figuran na táboa salarial deste convenio, que figura como anexo I.



Artigo 27. Axuda por sesión vermú

O persoal percibirá unha axuda de 40 euros por sesión.

Artigo 28. Bolos

O valor do bolo ou actuación será as que se recolle nas táboas salariais do anexo I.

A cotización na Seguridade Social realizarase desde o inicio ao final deste, e cando se inicie nun día e se remate no seguinte se cotizarán polos dous días, salvo que o dito bolo se inicie e remate no mesmo día, onde tan só se cotizara por un día.

Artigo 29. Medios de transporte

A empresa facilitará os medios de transporte adecuados ou, na súa falta, a xestión necesaria para os desprazamentos desde o centro de traballo ata o lugar no cal as necesidades do servizo requiran a presenza do traballador ou traballadora, é dicir, ata o lugar da actuación.

Se un/unha traballador/a decide acudir á actuación no seu propio vehículo, ou pernoitar en lugar distinto do que estableza a empresa, iso non devindicará por si mesma ningunha axuda de custo de locomoción, e serán pola súa conta e risco os gastos inherentes ao devandito desprazamento e pernoita.

No caso de que algunha empresa non dispoña de medios de transporte para que os traballadores acudan ao lugar da actuación, aboaralles unha axuda de custo de locomoción a razón de 19 céntimos de euro por quilómetro máis a autoestrada, de ser o caso, a partir do centro de traballo da empresa (enténdese como centro de traballo o lugar de ensaio) ata o lugar da actuación. Salvo que o/a traballador/a pernoite en lugar distinto do seu domicilio, a axuda de custo de locomoción será desde onde se pernoite.

Artigo 30. Horas extraordinarias

A duración da xornada de traballo será a especificada no artigo décimo noveno.

Entenderase como hora extra todo o tempo que exceda da duración da xornada diaria.

As horas que excedan das que o devandito artigo establece, serán consideradas como extraordinarias e a empresa poderá compensar as ditas horas mediante días de descanso,



e dentro da vixencia do contrato. Será á elección da empresa cobrar ou que se lle compensen con días libres as horas extraordinarias, que percibirá por cada hora extraordinaria traballada unha cantidade igual ao resultado de incrementar nun 50 % a contía ou a compensación en descanso, correspondente a unha hora de traballo ordinaria. Nos excesos de xornada poderanse acumular ata compensarse con días completos de descanso.

Durante o tempo de ensaios considéranse horas extraordinarias aquelas que superen a xornada laboral establecida.

Tal e como establece o Estatuto dos traballadores, a realización de horas extraordinarias ten un carácter voluntario e ambas as partes acordarán a súa realización.

Artigo 31. *Roupas de traballo e instrumentos*

A roupa de traballo entregárase por parte da empresa no primeiro trimestre de cada ano ou ao comezo de cada xira anual, sempre e cando a empresa exixa un determinado tipo de vestiario. Nese suposto, por deterioración da roupa de traballo entregaráselle outra ao/a traballador/a, pero o/a traballador/a está obrigado/a a coidar coa máxima dilixencia a roupa e material que lle entregue a empresa, respondendo da súa perda ou mal uso. No caso de que a empresa non entregue roupa de traballo pero exixa un determinado tipo de vestiario aos/as traballadores/as, estes percibirán unha axuda de cinco euros por actuación.

Cada traballador/a achegará o seu propio instrumento para desenvolver o seu traballo salvo pacto en contrario, e a empresa terá que aboar unha axuda de cinco euros por actuación por desgaste de instrumento, salvo que a empresa achegue o instrumento.

Artigo 32. *Pagas extraordinarias*

Os traballadores e traballadoras terán dereito a dúas pagas extraordinarias, de 30 días de salario base e garantía *ad personam*, sempre e cando a perciba o traballador ou a traballadora, cada unha delas, que se devindicará semestralmente do xeito seguinte: a correspondente a xuño, do día 1 de xaneiro ao 30 de xuño de cada ano, e a correspondente a decembro, do 1 de xullo ao 31 de decembro, igualmente, de cada ano.

O aboamento das devanditas pagas efectuarase, como máximo, a de xuño o día 30 do devandito mes e a de decembro o día 20 do devandito mes.



Artigo 33. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo

Para dar cumprimento pleno ao pactado no presente convenio ao longo de toda a súa vixencia, as empresas deberán comunicar con 10 días de anticipación á comisión paritaria a intención de proceder á inaplicación do presente convenio colectivo.

Unha vez realizado este trámite e cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, poderase proceder, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do ET, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente convenio, e que afectan as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do ET.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

O concepto de causas económicas, técnicas, organizativas e de produción vén desenvolvido no artigo 82 do ET.

Nos supostos de ausencia de representantes legais dos traballadores observarase o disposto no artigo 41.4 do ET.

Cando o período de consultas termine en acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas alegadas pola empresa e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e



a súa duración, que non poderá prolongarse alén do momento en que resulte aplicable un novo convenio. O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio.

No caso de desacordo durante o período de consultas, a empresa deberá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contando desde que a discrepancia sexa suscitada. Cando esta non alcance un acordo, a empresa deberá recorrer ao procedemento de mediación ante o AGA no prazo dos quince días seguintes ao pronunciamento da comisión paritaria. Se tampouco se acada acordo no AGA, someteranse as discrepancias a unha arbitrase vinculante cuxo laudo terá a mesma eficacia que os acordos acadados no período de consultas e só poderá ser impugnado nos termos establecidos no artigo 91 do ET.

Artigo 34. *Incapacidade temporal*

En caso de incapacidade temporal derivada dun accidente de traballo ou enfermidade profesional, o traballador/a terá dereito a un complemento de ata o 100 % do seu salario, cun límite de 100 €/diarios desde o día do accidente ata a alta ou, se é o caso, ata a terminación do seu contrato. No suposto de que o traballador/a desenvolva a súa actividade laboral en máis dunha empresa, este complemento percibirase unicamente da empresa onde orixine o accidente.

No caso de incapacidade temporal que derive dun accidente non laboral ou enfermidade común, complementarase ata o total da base de cotización no caso de hospitalización e a súa recuperación. Así mesmo, o traballador terá dereito a un complemento de ata o 85 % do seu salario desde o primeiro día ata o vixesimo, e do vixesimo primeiro en diante do 100 %.

Artigo 35. *Incrementos salariais*

Os incrementos salariais, na vixencia do presente convenio, serán os seguintes:

Ano 2017: os que se establecen no anexo das táboas salariais.

Ano 2018: 1,25 % máis o IPC real do ano anterior.

Os efectos económicos deste convenio entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2017, con independencia da data en que o organismo administrativo competente leve a efecto a súa publicación oficial.



Artigo 36. *Pagamento da retribución mensual*

O pagamento do salario efectuarase os cinco primeiros días naturais de cada mes.

**CAPÍTULO VI
Código de conduta laboral****Artigo 37. *Deberes dos/das traballadores/as***

Dentro das obrigas que teñan asignadas os/as traballadores/as, estes/as deberán facer un uso adecuado do material da empresa e serán responsables dos danos que se ocasionen por negligencia no uso de devandito material, sen prexuízo das sancións que poidan corresponder.

O/a empresario/a comprométese e obrígase a que os expedientes que se lles poidan abrir aos/as traballadores/as serán considerados como información confidencial e non estarán expostos ao público; será unha cuestión de máxima protección de datos.

Artigo 38. *Faltas*

Os/as traballadores/as poderán ser sancionados/as pola empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas leves, graves e moi graves, e sancións que se establece no presente título deste convenio.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

A empresa dará conta aos representantes legais dos/das traballadores/as, no caso de que existan, de toda sanción por faltas graves que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal desta poderase dilatar ata 30 días logo da data da súa firmeza.

Faltas leves:

– A falta de puntualidade ata dez minutos da hora sinalada para o comezo da súa xornada, actuación, ensaio ou gravación, e sempre que o atraso non estea debidamente xustificado.

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



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

– A falta de dilixencia en acudir a unha actuación ou a un ensaio cando sexa chamado.

– A falta de coidado na conservación da caracterización e vestiario, así como do mobiliario e elementos instalados no camerino que lle fose designado, como noutras dependencias das instalacións, onde se realice o espectáculo e sempre que non revista carácter de gravidade.

– 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.

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

– A falta de atención e dilixencia co público.

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

– A inobservancia das normas de seguridade e hixiene no traballo, que non supoñan un risco grave para o/a traballador/a nin para os/as seus/súas compañeiros/as ou terceiras persoas.

– Os pequenos descoidos na conservación do material ou os xéneros da empresa ou compañeiros/as.

Faltas graves:

– A falta de puntualidade que excedan os dez minutos á hora sinalada para o comezo da xornada, actuación, ensaio ou gravación, a condición de que non estea debidamente xustificada.



- A comisión ou sanción de tres ou máis faltas leves nun período de trinta días naturais.
- Non comunicar coa debida antelación ou xustificación posterior a falta ao traballo por calquera causa, sempre que non constituía suspensión do espectáculo.
- O abandono dun ensaio sen permiso da empresa, da dirección artística ou do/da coreógrafo/a, se é o caso, en relación co seu traballo e sempre que non estea debidamente xustificado.
- Faltar ao traballo a unha actuación, sen a debida autorización ou causa xustificada.
- Alegar motivos falsos para a obtención de permisos.
- Simular a presenza doutro traballador.
- Non comunicar á empresa os cambios de domicilio.
- Non comunicar á empresa as alteracións dos datos que poidan afectar a Seguridade Social e impostos. A falta maliciosa nestes casos considerárase como falta moi grave.
- A desobediencia á empresa ou persoa que a represente, así como á dirección artística en relación co seu traballo profesional, a condición de que a orde non implique unha condición vexatoria para o/a traballador/a ou supoña un risco para a vida, a integridade, e a saúde, tanto del como dos seus compañeiros/as. Se implica manifesto quebranto da disciplina, ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa, esta falta poderá ser considerada como moi grave.
- As discusións cos/coas compañeiros/as de traballo e as faltas que produzan as queixas xustificadas dos seus compañeiros/as. Os malos tratos de palabra e as faltas de respecto e consideración aos/as xefes/as, compañeiros/as, subordinados/as ou outras persoas relacionadas coa empresa, de carácter grave.
- As ofensas físicas, verbais ou de calquera outra índole, de natureza sexual, exercidas sobre calquera traballador ou outra persoa relacionada coa empresa.
- O abuso de autoridade, entendido como a conduta do que, prevaléndose da súa superioridade xerárquica, infere 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.

- Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo.
- Descoido importante na conservación dos xéneros ou do material da empresa.
- A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo, cando supoña un risco grave para o/a traballador/a, os/as seus/súas compañeiros/as ou terceiras persoas, así como negarse a usar os medios de seguridade e hixiene facilitados pola empresa.
- Os danos causados intencionadamente á caracterización, vestiarios, mobiliarios, enxoval, elementos ou instalacións dos locais onde se realice o espectáculo ou ensaio. Con independencia da falta cometida, serán responsables economicamente do dano causado.
- Os descoidos na conservación do material ou os xéneros da empresa ou dos compañeiros.
- O uso, non autorizado, dos medios de comunicación e/ou informáticos, redes sociais propias e de calquera outra índole, por exemplo whatsapp/Facebook/twitter...durante a actuación e ensaios.

Faltas moi graves:

www.cigservizos.org

- A falta reiterada e inustificada de puntualidade e asistencia ao traballo, cando mediase sanción previa.
- Tres faltas de asistencia ao traballo no período de trinta días; dez faltas en seis meses ou vinte faltas nun ano, e cando mediase sanción previa.
- O abandono do lugar de traballo sen permiso da empresa ou persoa que a represente, mentres dure a súa xornada.
- A simulación de enfermidade ou accidente.
- Presentarse no lugar de traballo en condicións físicas non aptas para desempeñar o seu labor, tanto en ocasión de ensaios como no de función ou gravación.



- A embriaguez, aínda que non sexa habitual, ou o uso ou tenza de drogas ou similares no lugar de traballo.
- Toda acción ou omisión constitutiva de delito no lugar de traballo.
- Empregar en proveito propio caracterización, vestiario, ou calquera outro elemento da empresa ou dos/das seus/súas compañeiros/as sen autorización por escrito.
- Os malos tratos de palabra, obra ou falta grave de respecto e consideración ao empresario, aos seus representantes sindicais ou compañeiros/as de traballo.
- A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal de traballo.
- Cando o/a traballador/a orixine frecuentemente rifas ou pendencias inxustificadas cos/coas seus/súas compañeiros/as de traballo.
- Actuar simultaneamente durante a xornada de traballo noutros locais, tanto públicos como privados, sen permiso por escrito da empresa.
- No caso de que as ofensas verbais ou físicas de natureza sexual sexan exercidas desde posicións de superioridade xerárquica e asocien a obtención do traballo, mellora das súas condicións ou a estabilidade no emprego coa prestación de favores de tipo sexual, consideraranse ademais de como falta moi grave, como abuso de autoridade sancionable coa inhabilitación para o exercicio de funcións de mando, cargo de responsabilidade ou despedimento disciplinario.
- Aceptar calquera remuneración, comisión ou vantaxe de organismos, empresas ou persoas alleas en relación co desempeño do servizo, salvo naqueles casos previstos por lei, especialmente cos dereitos de remuneración suxeitos a xestión colectiva.
- A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de haberse producido a primeira, cando mediase sanción por escrito.
- A imprudencia ou negligencia inescusables, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo, cando sexan causa de accidente laboral grave, prexuízos graves aos/as seus/súas compañeiros/as ou a terceiras persoas, ou de dano grave á empresa ou aos seus produtos.



- O acoso psicolóxico ou moral (*mobbing*) que promova un superior xerárquico ou un/unha compañeiro/a de traballo a través de accións ou omisións no centro de traballo.
- O roubo, furto ou malversación cometidos no ámbito da empresa.
- O uso, que prexudique a empresa, dos seus medios de comunicación e/ou informáticos.

Artigo 39. Sancións

Corresponde á empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados no presente convenio colectivo, Estatuto dos traballadores e texto refundido do procedemento laboral. De toda sanción, salvo amoestación verbal, darase traslado por escrito ao interesado, así como nas faltas graves ao comité de empresa ou delegados de persoal, se os houber, que deberán xustificar a recepción ou asinar que está informado da comunicación.

Para faltas leves:

- a) Amoestación verbal por parte da empresa.
- b) Amoestación por escrito.
- c) Suspensión de emprego e soldo por un día.

Para faltas graves:

- a) Amoestación por escrito feita pola empresa para a súa inserción en «taboíña».
- b) Suspensión de emprego e soldo ata sete días.

Para faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo ata trinta días.
- b) Rescisión do contrato.

Contra as accións especificadas anteriormente caberá recurso, por parte do/da traballador/a, ante o xulgado do social.



Artigo 40. Prescripción das faltas

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte e as moi graves aos sesenta días.

O cómputo dos prazos iniciarase a partir da data en que a empresa tivese coñecemento da comisión da falta e, en todo caso, a prescripción será efectiva aos seis meses de se ter cometido aquela.

Artigo 41. Sometemento ao AGA

As partes asinantes deste convenio consideran necesario establecer procedementos voluntarios de solución dos conflitos de carácter colectivo e por iso acordan a súa adhesión ao vixente acordo sobre solución extraxudicial de conflitos colectivos en Galicia (AGA).

**CAPÍTULO VII
Dereitos sindicais****Artigo 42. Dereitos sindicais**

A empresa autorizará nos seus locais a reunión ou asemblea dos profesionais que traballen nela, cando estes os soliciten mediante os seus representantes, e sempre que non altere o normal funcionamento do espectáculo, ensaios e montaxes dos ensaios, e fóra da xornada laboral de traballo.

No taboleiro de avisos da empresa haberá un espazo reservado para os comunicados dos/das representantes dos/das traballadores/as no centro de traballo, así como dos sindicatos representativos dos/das traballadores/as da empresa.

As empresas non poderán despedir un/unha traballador/a, nin discriminalo/a na súa promoción, tanto económica como profesional, ou prexudicalo/a de calquera forma, por motivo da súa afiliación ou actividade sindical.

Calquera sanción grave comunicaráselles aos representantes dos/das traballadores/as, e os/as traballadores/as poderán solicitar a presenza dos seus representantes ante calquera outro conflito que os/as afecte. As empresas cumprirán fielmente as disposicións en vigor, garantindo o libre exercicio dos dereitos sindicais, que xa poidan exercer tanto os co-



mités de empresa como os/as delegados/as de persoal. Tamén se facilitarán os permisos sindicais establecidos na LOLS cun aviso previo de 24 horas cando sexa posible.

A empresa efectuará o desconto das cotas sindicais aos/as afiliados/as dos respectivos sindicatos, sempre que os profesionais o soliciten por escrito á dirección desta.

Todo o non recollido en materia de dereitos sindicais neste convenio colectivo, rexerase conforme o establecido na lexislación vixente, tanto no Estatuto dos traballadores como na Lei orgánica de liberdade sindical.

Delegados/as sectoriais:

Tendo en conta as características propias do sector, entre elas:

1. A condición dominante de discontinuidade na contratación artística.
2. A duración dos contratos, habitualmente menor de seis meses e por conseguinte xeradora dunha antigüidade menor á necesaria para poder desenvolver procesos de eleccións sindicais.
3. A consciencia, compartida polas partes, da necesidade de posibilitar a representación sindical a todos/as os/as traballadores/as do sector.
4. A existencia de diferentes modalidades de representación recollidas na lexislación vixente.

As partes acordan, a través do mecanismo da autorregulación e en relación cos dereitos de representación recollidos na Lei orgánica da liberdade sindical, Real decreto 11/1985, do 2 de agosto, e especialmente no que concerne ao título III (Da representatividade sindical), outorgar aos sindicatos que teñen a condición de «máis representativos» nos termos da normativa citada, asinantes do presente convenio colectivo, as funcións de representación sindical dos/das traballadores/as do sector nos supostos de inexistencia de representación legal dos/das traballadores/as a través dos/das delegados/as sectoriais que para ese efecto se nomeen.

Os/as devanditos/as delegados/as sectoriais, cun número máximo de dez para todo o territorio nacional, nomeados polos sindicatos antes referidos segundo o seu criterio e que, en calquera caso, poderán ser persoal alleo á empresa de que se trate, terán as mesmas



garantías que as establecidas legalmente para os membros dos comités de empresa así como os seguintes dereitos:

a) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa deba poñer á disposición do comité de empresa, en aplicación da lexislación vixente, estando obrigados os/as delegados/as sindicais a gardar sxiilo profesional naquelas materias nas que legalmente proceda.

b) Ser oídos pola empresa previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten os/as traballadores/as en xeral e os/as afiliados/as ao seu sindicato en particular, e especialmente nos despedimentos e sancións destes últimos.

Os/as delegados/as sectoriais nomeados/as segundo os termos deste artigo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite a súa condición, e asumirán, en todo caso, obrigaón de segredo e sxiilo en canto á documentación á cal teñan acceso.

Previamente á realización de calquera inspección ou constatación en calquera das empresas do sector, a actividade dos/das delegados/as sectoriais deberá ser comunicada á comisión paritaria do convenio colectivo por escrito.

Artigo 43. Protección de datos

En virtude da Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos, de carácter persoal, o/a traballador/a queda informado/a e presta o seu consentimento inequívoco á incorporación dos seus datos persoais, titularidade da mercantil para a que preste servizos, denominado empresa, inscrito no Rexistro Xeral da Axencia Española de Protección de Datos. Así mesmo, a empresa tan só recollerá datos estritamente necesarios para a prestación dos servizos ofrecidos por parte do/da traballador/a.

A empresa garante a seguridade e confidencialidade dos datos facilitados. Deste xeito, comprométese ao cumprimento da súa obrigaón de segredo dos datos de carácter persoal e do seu deber de gardalos e adoptar todas as medidas necesarias para evitar a súa alteración, perda, tratamento ou uso non autorizado. Polo tanto, toda a información non será utilizada con propósitos comerciais alleos á actividade do centro e non será cedidas a terceiros, salvo as excepcións establecidas pola lei.



Os/as traballadores/as poderán exercer, respecto dos datos solicitados na forma prevista, os dereitos recoñecidos pola Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, e en particular os dereitos de acceso, rectificación ou cancelación de datos e oposición, se resulta pertinente, mediante solicitude remitida por correo ordinario, asinada e acompañada de fotocopia do DNI, ao enderezo fiscal da empresa.

Ademais, os datos persoais solicitados, cando deixen de ser necesarios ou pertinentes para a finalidade para a cal foron recollidos, serán cancelados conforme establece a normativa de protección de datos de carácter persoal.

CAPÍTULO VII

Saúde laboral

Artigo 44. *Prevención e riscos laborais*

As empresas e os/as traballadores/as comprendidos/as no ámbito deste acordo, e co ánimo de reducir riscos no sector, comprométense á observación e cumprimento das medidas legais e reglamentarias vixentes en materia de prevención de riscos laborais.

Artigo 45. *Saúde laboral*

1. Seguridade e saúde no traballo:

A protección e a saúde dos traballadores constitúen un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes deste convenio. Estas consideran que para alcanzalo requírese o establecemento e a planificación dunha acción preventiva no centro de traballo, coa finalidade de eliminar ou minimizar os riscos laborais, incluídos os de natureza psicosocial, así como mellorar a calidade de vida e o ambiente laboral. Os/as traballadores/as teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

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/das traballadores/as en materia de plan de prevención de riscos laborais, avaliación de riscos, consulta e participación, incluíndo a información e a formación dos/das mesmos/as traballadores/as, actuación en caso de urxencia e de risco grave e inminente, e vixilancia da saúde.



2. Dereitos de participación e organización da prevención.

Ambas as partes terán como misión prioritaria o estudo das consecuencias que no ámbito sectorial supón a aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais, así como dos temas relativos a riscos laborais e prevención destes que afecten as diferentes actividades do sector con carácter xeral.

A empresa e os/as seus/súas traballadores/as comprométense a asumir os dereitos, obrigacións e responsabilidades que, con carácter recíproco, en materia de seguridade e saúde no traballo establece a normativa vixente sobre a prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, Real decreto 39/1997, Lei 54/2003 e Real decreto 171/2004), a que se poida ditar durante a vixencia deste convenio, así como as disposicións específicas que nel se establecen. Consideraranse as normas e recomendacións da OIT, da Unión Europea e o Acordo marco europeo sobre o estrés ligado ao traballo.

3. Avaliación de riscos.

O empresario deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores que deban desempeñalos. A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se for necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciron.

www.cigservizos.org

Se os resultados da avaliación prevista poñen de manifesto situacións de risco, o empresario realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos.

4. Plan de prevención.

A prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais.

Este plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente es establezan.



5. Vixilancia da saúde.

O/a empresario/a é o responsable da vixilancia da saúde dos/das traballadores/as ao seu servizo en función dos riscos inherentes ao traballo e, xa que logo, resulta obrigatorio garantir a vixilancia periódica do estado de saúde dos/das traballadores/as.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento.

6. Recoñecementos médicos.

Sen prexuízo de cantas obrigacións e criterios se establecen en canto á vixilancia da saúde no artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, as partes acordan:

1. A empresa virá obrigada a realizar recoñecemento médico previo á admisión e recoñecementos periódicos a todos/as os/as traballadores/as ao seu servizo, polo menos, unha vez ao ano. Os recoñecementos periódicos posteriores ao de admisión serán de libre aceptación para o/a traballador/a, aínda que, por requirimento da empresa, deberá asinar a non aceptación cando non desexen someterse aos devanditos recoñecementos.

2. En todos os casos o recoñecemento médico será adecuado ao posto de traballo de que se trate.

3. Serán por conta exclusiva da empresa os custos dos recoñecementos médicos e, nos periódicos, ademais, os gastos de desprazamento orixinados por eles.

7. Comisión de seguridade e saúde laboral e axentes sectoriais.

A empresa contratará un terceiro ou subcontratará unha empresa especialista en prevención de riscos laborais, para a promoción da saúde e seguridade no traballo e terá como obxectivo prioritario o desenvolvemento dos seguintes programas:

- Divulgar e informar dos riscos profesionais existentes no sector.
- Informar sobre os dereitos e as obrigacións preventivas do/da empresario/o e os/as traballadores/as.



– Promoción de actuacións preventivas.

Os resultados e informes sobre as devanditas actuacións trasladaranse á empresa e estarán sometidos ao principio de confidencialidade e sixilo establecido no artigo 37.3 da Lei de PRL.

8. Protección á maternidade.

A avaliación dos riscos deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedemento ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballos a quendas, salvo expreso consentimento para levalos a cabo da traballadora.

Se existise risco, o/a empresario/a adoptará medidas a través dunha adaptación das condicións ou o tempo de traballo.

Cando a adaptación non resulte posible, a traballadora deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

No caso de que non exista ningún posto de traballo ou función compatible co estado da traballadora, a empresa acreditará isto para que a traballadora poida pasar á situación de suspensión do contrato de traballo con dereito a unha prestación económica por risco durante o embarazo.

9. Acoso psicolóxico, sexual, e por razón de sexo no traballo.

As partes asinantes son conscientes da relevancia que está tomando o acoso psicolóxico, sexual e moral no traballo, así como das graves consecuencias que da súa existencia derivan para a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as, e que ademais comporta importantes consecuencias para o normal desenvolvemento da actividade da empresa.

As partes comprométese a previr aquelas prácticas consideradas perversas e que poidan implicar situacións de acoso cara aos traballadores e, no caso de que aparezan, a investigar e erradicalas, así como á súa avaliación como outro risco laboral.



Artigo 46. Sobre a igualdade de oportunidades

A empresa realizará esforzos tendentes a lograr a igualdade de oportunidades en todas as súas políticas, en particular, a igualdade de xénero, adoptando medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre homes e mulleres. Os plans de igualdade, poderán recoller, entre outras, materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo, favorecer en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Terase como obxectivo a elaboración e difusión de recomendacións sobre as mellores prácticas para a elaboración dos plans de igualdade.

A composición, o réxime de funcionamento e a periodicidade das reunións será establecido pola empresa e traballadores/as.

Artigo 47. Póliza de seguro. Indemnización en caso de morte ou invalidez

1. Establécese unha póliza de seguro a favor dos traballadores e das traballadoras que dea cobertura ás seguintes situacións:

Morte por accidente laboral: 35.000 euros.

Grande invalidez por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez absoluta por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez total por accidente laboral: 40.000 euros.

2. Estas cantidades entrarán en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2017.

3. As empresas disporán dun prazo de trinta días naturais a partir da publicación do convenio para adecuar e contratar as pólizas, coas coberturas que menciona este artigo. En caso de incumprimento a cobertura será por conta da empresa.

Disposición transitoria única

As empresas terán que entregar a comisión paritaria as contas oficiais anuais do exercicio anterior coa data límite dun mes despois da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.



Disposición adicional única

As empresas terán que entregar a comisión paritaria, como máximo o 31 de agosto de cada ano, as contas oficiais anuais completas do exercicio do ano anterior. Así mesmo, terán que reflectir o nome comercial xunto ao da sociedade.

Definicións:

Taboíña: documento elaborado pola dirección da empresa individual de cada traballador/a que reflicte a duración da xornada laboral.

Cantante: traballador/a que emprega a voz como instrumento musical que interpreta ou executa os creados por outra persoa ou compostos por ela mesma, acompañado de composicións musicais.

Instrumentista: traballador/a que posúe coñecementos específicos sobre instrumentos musicais e que ten como tarefa fundamental executar pezas e/ou composicións musicais.

Director artístico: traballador/a que de acordo coa idea que se lle encomende realiza a montaxe da obra ou espectáculo, dirixe os ensaios e ten absoluta autoridade sobre todos os/as traballadores/as intervinientes no espectáculo.

www.cigservizos.org

Bailaríns: traballador/a do baile dedicado a interpretación de obras musicais e coreografías, emprega o seu corpo para manifestarse a través de movementos executados segundo o ritmo da música interpretada e seguindo as indicacións do director artístico.

Técnico de iluminación: traballador/a que posúe suficientes coñecementos das particularidades e exixencias do tratamento da luz e da cor, tendo ao seu cargo a iluminación adecuada á escena, persoas e lugares. Responde da confección, dirección, control e manexo das fontes de luz, elementos da luminotecnia e distribución de mesas e proxectores. Supervisa o inventario, a montaxe e o material empregado.

Técnico de son: traballador/a que posúe suficientes coñecementos das particularidades e exixencias do tratamento do son nas súas diferentes facetas: acústica, técnicas sonoras e tecnoloxía de audio, tendo ao seu cargo o son adecuado á escena, persoas e lugares.



Responde da confección, dirección, control e manexo das fontes de son. Supervisa o inventario, a montaxe e o material empregado.

Encargado/a de montaxe: traballador/a que ten ao seu cargo aos/as montadores/as e dirixe a montaxe e desmontaxe dos escenarios.

Encargado/a artístico: traballador/a que traballa baixo as ordes do director artístico e supervisa as ordes deste.

Montadores/as: traballador/a que con amplos coñecementos do escenario e os seus elementos ten ao seu cargo a construción, montaxe, servizo e desmontaxe dos escenarios para o espectáculo. Manterá a punto os elementos propios desta especialidade calquera que sexa o material de construción reparando os seus elementos cos medios á súa disposición.

Operadores/as de son: traballador/a que ás ordes do técnico de son colabora na realización das competencias e función encomendadas.

Operador/a de iluminación: traballador/a que ás ordes do/da técnico de iluminación colabora na realización das competencias e funcións encomendadas.

Bolo: actuación, concerto ou espectáculo que realizan os/as traballadores/as enriba do escenario.

www.cigservizos.org

ANEXO I

- Para empresas cunha facturación de ata 150.000 €/ano.

Táboa salarial para temporada alta do 1 de maio ao 31 de outubro e baixa do 1 de novembro ata o 30 de abril.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.185 €	197,50 €	16.590 €
2	-	1.135 €	189,17 €	15.890 €
3	-	1.085 €	180,33 €	15.190 €
4	-	1.035 €	172,50 €	14.490 €



- Para empresas cunha facturación de ata 350.000 €/ano.

Táboa salarial para temporada alta do 1 de maio ao 31 de outubro.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.365 €	227,50 €	19.110 €
2	-	1.300 €	216,67 €	18.200 €
3	-	1.235 €	205,83 €	17.290 €
4	-	1.175 €	195,83 €	16.450 €

- Para empresas cunha facturación de ata 550.000 €/ano.

Táboa salarial para temporada alta do 1 de maio ao 31 de outubro.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.610 €	268,33 €	22.540 €
2	-	1.540 €	256,67 €	21.560 €
3	-	1.470 €	245,00 €	20.580 €
4	-	1.400 €	233,33 €	19.600 €

- Para empresas cunha facturación de ata 750.000 €/ano.

Táboa salarial para temporada alta do 1 de maio ao 31 de outubro.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.860 €	310,00 €	26.040 €
2	-	1.780 €	296,67 €	24.920 €
3	-	1.700 €	283,33 €	23.800 €
4	-	1.620 €	270,00 €	22.680 €



- Para empresas cunha facturación de máis de 750.000 €/ano.

Táboa salarial para temporada alta do 1 de maio ao 31 de outubro.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	2.188 €	364,66 €	30.632 €
2	-	2.123 €	353,83 €	27.722 €
3	-	2.058 €	343,00 €	28.812 €
4	-	1.993 €	332,16 €	27.902 €

Salario mes en temporada baixa do 1 de novembro ao 30 de abril, de aplicación para todas as empresas cunha facturación de máis de 150.000 €/ano.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.365 €	227,50 €	19.110 €
2	-	1.300 €	216,67 €	18.200 €
3	-	1.235 €	205,83 €	17.290 €
4	-	1.175 €	195,83 €	16.450 €

Para bolos ou actuacións, en temporada baixa do 1 de novembro ao 30 de abril, de aplicación para todas as empresas independentemente da súa facturación.

Año 2017

Grupo	Nivel	Salario bolo actuación
1	-	60,00 €
2	-	60,00 €
3	-	60,00 €
4	-	60,00 €



Para bolos ou actuacións, en temporada alta do 1 de maio ao 31 de outubro de aplicación para todas as empresas independentemente da súa facturación.

Ano 2017

Grupo	Nivel	Salario bolo actuación
1	-	90,00 €
2	-	90,00 €
3	-	90,00 €
4	-	90,00 €



www.cigservizos.org

