

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

*RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del IV Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia, que se suscribió en fecha 21 de septiembre de 2023, entre la representación empresarial de Escena Galega, Agatec y Agem y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CIG, CC.OO., UGT y Tesgal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 8 de noviembre de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora general de Relaciones Laborales

**IV Convenio colectivo de eventos,  
servicios y producciones culturales de Galicia****TÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Disposición preliminar**

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al «Convenio» sin más especificaciones se entenderán hechas al presente convenio colectivo.



2. Cuando en el presente convenio se refiera a las «empresas» sin otra precisión, se entenderá las empresas afectadas por este convenio.

3. Las expresiones «personal», «persona trabajadora», «personas trabajadoras», «empleado», «empleada», «trabajadores», «trabajadoras», utilizadas en los artículos siguientes, corresponden a todos los trabajadores y todas las trabajadoras que presten servicio en algunas de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

#### Artículo 2. *Determinación de las partes y naturaleza jurídica del Convenio*

Ambas partes, empresarial y sindical, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan, de conformidad con lo establecido en los artículos 87 y 88 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante, Estatuto de los trabajadores).

Dada la naturaleza normativa y la eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio tendrá carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales para todas aquellas empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional*

El presente convenio se aplicará a las empresas y a sus trabajadores que en la Comunidad Autónoma de Galicia realicen actividades de diseño, gestión, asesoramiento y consultoría técnica, control y producción de eventos y espectáculos de carácter cultural, educativo, social, científico, tecnológico o de entretenimiento, ya sean públicos o privados, destinados a ser ejecutados en espacios cerrados o abiertos y, en general, todas las actividades necesarias para la ejecución de estos eventos, espectáculos o servicios, incluidas las actividades de gestión de los artistas.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, quedando expresamente incluidos:

a) Los contratos formalizados dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, con independencia del lugar donde se presten los servicios, y temporalmente fuera de la Comunidad Autónoma gallega.



b) Este convenio afecta por igual a todas las empresas que presten servicios de esta naturaleza en centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Galicia, con independencia del lugar donde se formalicen los contratos y donde radique el centro de trabajo o el domicilio social de la empresa.

#### Artículo 5. *Ámbito personal*

Este convenio afecta a todas las personas trabajadoras que, en el momento de su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación.

Quedan excluidas de la aplicación de este convenio las relaciones de trabajo recogidas en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

Queda comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio el personal contratado a través de la relación laboral de artistas, prevista en el Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

En general, quedan incluidas y se diferenciarán en este convenio todas las personas trabajadoras según los trabajos que realicen y dónde, distinguiendo dos ámbitos:

Ámbito A). Pertenece a este ámbito el personal que realiza funciones técnicas, auxiliares, administrativas, organizativas, de producción, de diseño, asesoramiento y consultoría técnica, gestión y control para la realización de un evento, servicio o producción social o cultural, de duración efímera o esporádica, de carácter teatral, musical, baile, animación, danza, científico o tecnológico, ya sea en establecimientos abiertos al público o en espacios al aire libre o cerrados, públicos o privados, tales como palacios de exposiciones, congresos u otros destinados al desarrollo de estas actividades. También se incluye en este ámbito a los trabajadores de cualquier empresa que desarrollen actividades similares a las descritas anteriormente, así como a aquellos que realicen actividades de carácter esporádico del ámbito B.

Ámbito B). Pertenece a este ámbito el personal que realiza funciones técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de producción, de control y manuales dentro de un parque de atracciones o temático, parques dedicados a la animación infantil, centros o palacios de exposiciones y congresos, centros multiusos, centros teatrales, museos, acuarios, planetarios, centros cívicos, sociales y culturales, patrimonio artístico y monumental y fundaciones, en empresas que, con independencia de su forma jurídica y titularidad y de



los fines que persigan, presten servicios o gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de forma continuada y habitual y perciban emolumentos por su labor, referidas a las instalaciones citadas en este ámbito.

#### Artículo 6. *Ámbito temporal*

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2023, con independencia de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, y tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### Artículo 7. *Denuncia y prórroga*

Este convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de un año, de no ser objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada con anterioridad al vencimiento del plazo respectivo. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, las retribuciones mínimas garantizadas y demás cláusulas económicas reguladas en el presente convenio tendrán un aumento, a partir del primero de enero de cada año, igual al experimentado por el IPC real del año anterior.

Este convenio seguirá vigente en su integridad mientras no haya otro del mismo ámbito que lo sustituya.

Llegado el plazo de vencimiento de este convenio, se considerará el mismo prorrogado por un año más, y así sucesivamente, si cualquiera de las partes firmantes no efectúa denuncia.

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad y obligatoriedad del Convenio*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente convenio, este deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes firmantes así lo requiriera expresamente.

Toda cláusula contractual que sea contraria a los pactos recogidos en este convenio será considerada nula de pleno derecho.



**Artículo 9. Compensación y absorción**

Serán respetadas íntegramente las condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad a este convenio, o que pacten durante su vigencia con una persona o con un grupo de personas, por las empresas afectadas por este convenio, por lo que los pactos, las cláusulas o las estipulaciones actualmente implantadas, siempre que superen las establecidas por este convenio, debido a la condición que tiene de norma mínima de relación tanto en lo que se refiere a lo social como a lo económico.

Estas condiciones *ad personam* se regularán alrededor de tres bloques independientes:

A) Jornada: recogidas las condiciones nuevas establecidas en el Convenio en jornada (vacaciones, licencias, permisos retribuidos, jornada anual, semanal, turnos, etc.), estas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y las trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas en su conjunto.

B) Situaciones de IT: recogidas las condiciones nuevas establecidas en el Convenio en situación de IT por cualquier causa, estas serán valoradas y contrastadas con las que los trabajadores y las trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas.

C) Condiciones económicas: recogidas las condiciones económicas establecidas en el Convenio, estas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y las trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas en su conjunto. No obstante, se aplicará una misma estructura retributiva y confección de nómina.

A todas las personas trabajadoras a las que se les apliquen los conceptos salariales de este convenio, las cantidades que perciban por encima de ellos se refundirán en un único complemento cotizable, denominado *ad personam*, que no será compensable ni absorbible y sí revalorizable con el IPC real del año anterior.

**TÍTULO II****Comisión Paritaria****Artículo 10. Constitución**

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido de este convenio, ambas partes convienen en la necesidad de crear una Comisión Mixta Paritaria que



resolverá cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que esta pueda emitir dictamen y actuar en la forma establecida en el presente convenio.

La sede donde tendrán lugar las reuniones de la Comisión Paritaria será el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, situado en Santiago de Compostela.

#### Artículo 11. *Composición y procedimiento*

##### 11.1. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

- a) Un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes.
- b) Un representante por cada una de las asociaciones empresariales firmantes.

Las diferentes partes que integran la Comisión podrán ser asistidas por asesores, que serán designados libremente por cada una de ellas y que tendrán voz pero no voto.

##### 11.2. Procedimiento de toma de decisiones.

La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada seis meses, y con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes firmantes.

En primera convocatoria, los acuerdos se tomarán por unanimidad, tanto de la parte sindical como de la parte empresarial. De no llegar a un acuerdo, se convocará una segunda convocatoria en el plazo máximo de quince (15) días desde la fecha de la primera convocatoria. En esta segunda convocatoria, los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes, sindical y patronal.

En todo caso, tanto en la primera como en la segunda convocatoria, para que los acuerdos sean válidos se requerirá la presencia de todos los representantes de cada parte.

De las reuniones mantenidas por la Comisión se levantará acta en la cual figurarán las decisiones que se tomen, que deberán ser firmadas por la totalidad de los miembros asistentes a las reuniones.



**Artículo 12. Funciones y competencias**

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) La vigilancia del cumplimiento de los pactos del Convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del Convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no recogidas en este convenio que, a criterio de las partes de la Comisión, sea necesario incorporar a su texto para adaptarlo mejor a la realidad laboral o productiva existente en cada momento.
- d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- e) Asimismo, esta comisión entenderá de la regulación de categorías, de salud laboral y desarrollo de la figura de los delegados territoriales y formación.

**TÍTULO III****Clasificación profesional: grupos y niveles****Artículo 13. Organización del trabajo**

De acuerdo con la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a las personas trabajadoras y a sus representantes legales.

**Artículo 14. Clasificación profesional**

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadre y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

La clasificación se realiza teniendo en cuenta los conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que



desarrolla el trabajador y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

Grupo I. Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que estén en posesión de un título universitario o de un ciclo superior o tengan experiencia mínima acreditada de tres (3) años, computados a razón de 100 jornadas completas cotizadas por año. Estos trabajadores ejercen funciones de dirección en una o varias áreas de actividad de la empresa y del personal a su cargo. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades y, en su caso, del personal en un área de actividad, realizando sus funciones con plena autonomía y responsabilidad, solo sometidos al poder de dirección de la empresa. Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, propuestas generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, orientación y control de las actividades, y supervisión de las instalaciones.

Integran el grupo I los/las trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

- Director/a creativo/a, escenografía, sonido, iluminación, informático/a, etc.
- Productor/a ejecutivo/a.
- Director/a general técnico/a.
- Director/a de gira (*tour manager*).

Grupo II. Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que estén en posesión de un título universitario o de un ciclo superior o tengan experiencia mínima acreditada de tres (3) años, computados a razón de 100 jornadas completas cotizadas por año. Estos trabajadores son responsables de una sección concreta dentro de un área de actividad de la empresa. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades de su sección, así como del personal a su cargo, con plena autonomía y responsabilidad, únicamente sometidos a las órdenes de dirección de los jefes de área de la empresa. Entre sus funciones están la organización de su sección, propuestas específicas de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales en su sección, orientación y control de las actividades y supervisión de las instalaciones.

Integran el grupo II los/las trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

- Jefe/a de producción.





- Jefe/a técnico/a.
- Jefe/a de personal.
- Jefe/a de arte.
- Jefe/a de comunicación, publicidad y relaciones públicas.
- Jefe/a de recursos humanos.
- Jefe/a de sistema.
- Jefe/a de/en ruta (*road manager*).

Grupo III. Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que estén en posesión de un título de bachillerato, ciclo medio o superior o acrediten una experiencia mínima de dos (2) años naturales, computados a razón de 140 jornadas completas cotizadas por año o, alternativamente, la acumulación de 245 jornadas completas cotizadas. Estos trabajadores realizan trabajos técnicamente especializados o con responsabilidad sobre el funcionamiento de un determinado equipo de trabajo o funciones técnicas dentro de una sección determinada, con autonomía en la toma de decisiones, pero subordinados a las órdenes e instrucciones de los jefes de sección.

Integran el grupo III los/las trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

- Técnico/a de producción.
- Técnico/a de regiduría.
- Técnico/a de mantenimiento.
- Técnico/a de electricidad.
- Técnico/a de electrónica.
- Técnico/a de tramoya.
- Técnico/a de maquinaria.
- Técnico/a audiovisual.



- Técnico/a de iluminación.
- Técnico/a de sonido.
- Técnico/a de imagen.
- Técnico/a informático/a.
- Técnico/a estética.
- Técnico/a de administración.
- Técnico/a de logística.
- Conductor/a CAP.
- Técnico/a de comunicación, publicidad y relaciones públicas.
- Técnico/a de protocolo.
- Técnico/a de instrumento.
- Técnico/a de efectos especiales.
- Acuarista.
- Dinamizador/a de actividades.
- Monitor/a didáctico.
- Recepcionista de museo.
- Monitor/a de visitas guiadas.

Grupo IV. Se encuadran en este grupo profesional las personas trabajadoras que estén en posesión del título de educación secundaria obligatoria o ciclo medio, o acrediten una experiencia mínima de dos (2) años, computados a razón de 140 jornadas completas cotizadas o, alternativamente, 245 jornadas completas cotizadas. Realizan funciones de apoyo para las que solamente es necesario tener un conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental, sin autonomía ni responsabilidad en la toma de decisiones.



Integran el grupo IV los/las trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

- Ayudante/a de producción.
- Ayudante/a de dirección.
- Ayudante/a de administración.
- Ayudante/a técnico.
- Ayudante/a de personal.
- Ayudante/a de logística.
- Ayudante/a de iluminación.
- Conductor/a.
- Vendedor/a de billetes.
- *Runner*.
- Monitor/a de tiempo libre.
- Monitor/a de talleres.
- Auxiliar de eventos.
- Conserje.
- Operador máquina elevadora.
- Recepcionista/telefonista.
- Encargado/a de material.

Grupo V. Se encuadran en este grupo profesional los operarios y el personal no especialmente cualificado, integrados en categorías profesionales para las cuales no se precisa estar en posesión de un conocimiento de ningún oficio a nivel de ciclo o similar. Los contenidos funcionales de sus servicios se limitan al desarrollo de tareas estandarizadas no



complejas y funciones auxiliares, sin autonomía ni responsabilidad en la toma de decisiones y su ejecución.

Integran el grupo V los/las trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

- Auxiliar técnico.
- Auxiliar de administración.
- Auxiliar de organización.
- Auxiliar de producción.
- Auxiliar de sala.
- Auxiliar de almacén.
- Carga-descarga.
- Mozo/a de almacén.
- Planchador/a.
- Limpiador/a.
- Controlador/a de acceso.
- Acomodador/a.
- Auxiliar de montaje y desmontaje.
- Portero/a.
- Modelo de posado.

#### Artículo 15. *Promoción profesional*

La promoción y los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, los méritos y la experiencia de la persona, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.



La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: (1) formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada, y (2) la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota a la persona trabajadora de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias para las actividades profesionales.

#### TÍTULO IV

### Organización del trabajo

#### Artículo 16. *Organización y dirección del trabajo*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a los trabajadores y a sus representantes legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y personas trabajadoras.

#### Artículo 17. *Facultades de la Dirección*

Son facultades de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este convenio:

a) Establecer los rendimientos mínimos a los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

b) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

c) Establecer los criterios y las normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de esta, respetando siempre la normativa vigente.



## TÍTULO V

### Contratación

#### Artículo 18. *Contratación*

El contrato de trabajo podrá suscribirse por duración indefinida o por una duración determinada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores y con el artículo 5 del Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos. En el caso de empresas públicas, la contratación se realizará de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

##### 18.1. Contratación indefinida.

Es aquel contrato que pactan las partes de manera que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente en el tiempo, sin límite de duración.

##### 18.2. Contratación de duración determinada.

De conformidad con el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, las modalidades de contratación serán las siguientes:

##### A) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles.

Se podrá suscribir este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre el personal disponible y el que se requiere. Serán de aplicación a este supuesto las necesidades de personal derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa.

La duración de este contrato no podrá superar los doce meses. En caso de que el contrato se celebrara con una duración inicial inferior a doce meses, el contrato podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración máxima total del contrato pueda exceder los doce meses.

##### B) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsibles.

Se podrá suscribir esta modalidad para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles y de duración reducida. Las empresas solamente podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las perso-



nas trabadoras que sean necesarias para atender en cada uno de esos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

C) Contrato de sustitución de persona con reserva de puesto de trabajo.

Podrá concertarse esta modalidad contractual para la sustitución de la persona trabajadora con pleno derecho a reserva del puesto de trabajo. En el contrato de trabajo deberán especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

También se podrá concertar esta modalidad contractual para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser, en este caso, superior a los tres meses. No se podrá celebrar un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

18.3. Contratación fijo-discontinuo.

Es aquel contrato por tiempo indefinido que se puede concertar para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de tiempo ciertos, determinados o indeterminados. La contratación del fijo-discontinuo podrá concertarse a tiempo completo o parcial.

El contrato deberá formalizarse por escrito y contener la duración de la actividad, así como la forma y el orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán tener carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante cualquier medio válido de comunicación, ya sea por carta certificada con acuse de recibo, burofax, por correo electrónico o por los medios informáticos y telemáticos pactados entre la persona trabajadora y la empresa en el contrato.



Dada la complejidad, especificación y movilidad del sector, las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas atendiendo a los siguientes criterios:

1. Criterio técnico: en primer lugar, se atenderá al tipo de trabajo requerido y de acuerdo con los conocimientos técnicos que posea el trabajador. Los conocimientos técnicos de cada trabajador se valorarán de forma objetiva atendiendo a la titulación y experiencia del trabajador en el puesto de trabajo de que se trate.

2. Criterio geográfico: en situaciones de igualdad de conocimientos técnicos, se atenderá a la cercanía geográfica del lugar en que se desarrollará el trabajo, de tal forma que tendrán preferencia aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar donde vayan a prestar servicios o vaya a realizarse el evento contratado.

3. Criterio de la antigüedad del trabajador: en defecto de los anteriores criterios, se tendrá en cuenta la antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos en atención a las jornadas efectivamente cotizadas para el mismo puesto de trabajo en la misma empresa.

Por la particularidad de las actividades del sector, en el ámbito A se aplicarán estos tres criterios, mientras que los criterios de llamamiento en el ámbito B serán los recogidos en los apartados 1 y 3, teniendo preferencia el primero de estos sobre el segundo.

Debido a la naturaleza de los servicios de las empresas del sector, se acuerda el establecimiento de dos tipos de llamamiento:

a) Llamamiento de carácter ordinario: resultará de aplicación para aquellos trabajos pre-visibles y el llamamiento deberá efectuarse con, por lo menos, cinco días de antelación al de la prestación del servicio. La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en un plazo de 24 horas desde que se efectúa el llamamiento.

En caso de que la persona trabajadora rechace injustificadamente en tres ocasiones el llamamiento, supondrá su baja voluntaria.

En el caso del llamamiento ordinario, la incomparecencia injustificada de la persona trabajadora al llamamiento, que previamente hubiese mostrado su aceptación, supondrá su renuncia y baja voluntaria.

b) Llamamiento de carácter extraordinario: para aquellos trabajos imprevisibles que exijan una respuesta inmediata tanto en su preparación como en su prestación, el llamamiento podrá hacerse de forma telefónica, sin perjuicio de su posterior formalización escrita con las condiciones de incorporación.





Este llamamiento solo será de aplicación para las empresas y las personas trabajadoras del ámbito A.

En los casos de trabajos imprevisibles que fundamenten el llamamiento de carácter extraordinario, este tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, por lo que la falta de respuesta o la negativa del trabajador a atender al llamamiento ni significará su renuncia ni su baja voluntaria; simplemente se considerará efectuado al llamamiento y la empresa podrá llamar a las siguientes personas trabajadoras fijas-discontinuas atendiendo al orden de prelación establecido en el apartado anterior.

El llamamiento deberá contener las condiciones de incorporación, indicando la fecha de efectos de esta, así como una estimación de la jornada y del horario.

Se presumirá no efectuado el llamamiento transcurridos tres meses de inactividad, en el caso de realizarse en el marco de celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas.

#### 18.4. Contratación a tiempo parcial.

La contratación a tiempo parcial se podrá concertar por tiempo indefinido o por duración determinada.

Los contratos a tiempo parcial se formalizarán necesariamente por escrito, figurando en el contrato el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes y al año contratadas.

El personal contratado en esta modalidad contractual tendrá el derecho a que se le incrementen las horas contratadas antes de realizar nuevas contrataciones, así como a cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa hasta completar su jornada a tiempo completo. Se establece un contrato mínimo para esta modalidad de cuatro horas diarias.

#### Artículo 19. *Período de prueba*

El período de prueba del personal que ingresa en la empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración:

##### Ámbito A:

- Personal técnico titulado: tres meses o veinte eventos trabajados.
- Resto de trabajadores y trabajadoras: quince días o diez eventos trabajados.



**Ámbito B:**

- Personal técnico titulado: tres meses.
- Resto de trabajadores y trabajadoras: quince días.

Será nulo el pacto que establezca un período en las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

**Artículo 20. *Régimen especial de contratación de los artistas***

Por el tipo de actividades que realizan las empresas sometidas a este convenio, las mismas podrán concertar contratos de trabajo al amparo del Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, tanto para el personal artístico como para el personal técnico o auxiliar. Al personal artista será de aplicación su normativa específica, salvo lo no regulado en esta, lo cual se regirá supletoriamente por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en el presente convenio. Respecto al personal técnico, será de aplicación este convenio, salvo lo dispuesto en la disposición adicional única de dicho Real decreto 1435/1985.

El contrato de trabajo sujeto a la relación especial de artistas se ajustará a las formalidades previstas en el Real decreto 1435/1985. Las empresas podrán concertar contratos de trabajo mediante contratos de duración determinada siempre y cuando se celebren para cubrir necesidades temporales de la empresa, ya sea para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la contratación conforme a la relación laboral especial de artistas únicamente será posible para cubrir necesidades que no sean estructurales ni permanentes de la empresa, entendiéndose por tales las que consten como su objeto social y/o actividad declarada ante la Administración tributaria o, en cualquier caso, las actividades que efectiva y habitualmente venga realizando la empresa.

Los contratos de duración determinada podrán prorrogarse siempre y cuando persista la necesidad temporal de la empresa que justificó su contratación.

**Artículo 21. *Dimisión del/de la trabajador/a***

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa en que preste sus servicios deberá ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una antelación mínima de quince días.



El incumplimiento de preaviso en el referido plazo dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

*Artículo 22. Subrogación del personal*

A fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

En el término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o de una instalación, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual sea la naturaleza o la modalidad de su contrato de trabajo, ya sean trabajadores o trabajadoras temporales o fijos/as en la plantilla. Dicho plazo de antigüedad mínima no será de aplicación y, por tanto, será subrogable con menor antigüedad en los casos en que la contratación se produjera para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva su relación laboral con la empresa. Cuando, en el período comprendido en los ciento veinte días anteriores al de la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora finalizara su contrato de trabajo y formalizara otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, opera igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata estuvieran enfermos/as, accidentados/as, en excedencia o en situación análoga, siempre que hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras mencionados/as en el apartado anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.



e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por el anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento veinte días seguirán perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, burofax o carta notarial a la empresa cesante y a la Comisión Paritaria de este convenio que es la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará con todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

La empresa cesante deberá comunicar a las personas trabajadoras afectadas la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto como tenga conocimiento de estas circunstancias.

La nueva empresa adjudicataria deberá respetar todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa los trabajadores y las trabajadoras, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante, al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que les pudieran corresponder.

A efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todos los trabajadores y todas las trabajadoras un documento en que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes al de la subrogación.

A efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviera conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberán constar las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad de la persona trabajadora, le sea requerido por la empresa adjudicataria a efectos de la subrogación.



- b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.
- c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada de estar al corriente en el pago. Esta certificación deberá estar datada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.
- d) Fotocopia del RLC y RNT de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses o período inferior, si procede.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con las personas trabajadoras afectadas, en caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos en que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de las personas trabajadoras afectadas, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a efectos de subrogación.
- f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o de la trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

Si la subrogación implica a personas trabajadoras que hayan realizado su jornada en varios centros de trabajo y el cambio de adjudicación afecta a una o a varias de ellas, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o de la trabajadora. En estos casos, las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencia, etc. de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados/as, a fin de que los que estén en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación sigan siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudieran pertenecer.

El punto anterior solo será de aplicación en caso de que las empresas afectadas, y con preferencia para la empresa cesante, no decidan que las personas trabajadoras afectadas únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación, en caso de que el contratante del servicio lo haya suspendido, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras



cuyos contratos de trabajo se hayan visto resueltos por motivos de esta suspensión probarán que el servicio lo reinició en la misma o en otra empresa.

Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro de este contratante pasarán a estar adscritos a este nuevo centro y se incorporarán al personal de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

Igualmente, la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos/as delegados/as sindicales afectados/as por la subrogación.

La relación laboral entre la empresa cesante y las personas trabajadoras afectadas solo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de estas por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que fuere su estatus o su configuración jurídica y el personal afectado.

En caso de rescate del servicio por parte de la Administración pública, con base en el artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, se establece que, en caso de que una Administración pública decida prestar directamente un servicio de los incluidos en el ámbito funcional de este convenio y que hasta la fecha era prestado por un operador económico, dicha Administración pública estará obligada a la subrogación del personal que lo preste en iguales condiciones que las reguladas en este artículo. Si el servicio se suspendiera temporalmente por parte de la Administración pública, dicha subrogación operará de igual manera en caso de que se realizara de manera continuada o hasta un plazo de doce meses siguientes, desde que la empresa privada dejara de prestar ese servicio.

Lo indicado en el párrafo anterior será también de aplicación en caso de que una entidad privada decida prestar directamente el servicio.

En este caso, la entidad cedente deberá facilitar a la Administración pública responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la documentación que se relaciona en el apartado 4 de este artículo.



**TÍTULO VI****Jornada de trabajo y vacaciones****Artículo 23. Principios generales**

La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y de las jornadas de trabajo tengan la variabilidad y la movilidad que exige la atención de estas.

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales (1.675 anuales) para los dos ámbitos. Respecto a la jornada ordinaria máxima diaria, esta será de 9 horas.

**Artículo 24. Jornada de trabajo****Ámbito A:**

Complementariamente a lo regulado en el artículo anterior, las características específicas de los trabajos que se realizan durante las diferentes fases de las producciones obligan a dotar a estas jornadas de trabajo de un marco lo suficientemente flexible o irregular que haga posible su idóneo desarrollo.

Este marco se define de la manera siguiente:

**a) Jornada de trabajo:**

La jornada se hará de acuerdo con el plan de trabajo previsto, que será conocido por los trabajadores y trabajadoras y que se fijará de acuerdo con el calendario laboral del centro o centros de trabajo desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

El establecimiento de la jornada de trabajo requerirá una antelación de cinco (5) días respecto de la hora en que el trabajador o la trabajadora vaya a ser convocado/a en el lugar de citación.

En casos puntuales de fuerza mayor, entendida esta como una situación imprevisible surgida durante la preparación o ejecución del trabajo que precise de una respuesta inmediata para la consecución del mismo, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin exceder en ningún caso de las 12 horas.



La jornada de trabajo comenzará en la hora en que haya sido convocado/a el/la trabajador/a a comparecer en el lugar de citación, con independencia de la hora en que comience el cometido de sus funciones, y será retribuida en su totalidad como trabajo efectivo.

b) Jornada semanal de trabajo:

Esta podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las 24 horas de cada día de la semana, y se podrá efectuar tanto en régimen de jornada continuada como partida o jornadas a turnos, respetando, en cualquier caso, el tiempo de descanso mínimo semanal y la regulación de trabajo nocturno.

De acuerdo con el artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores, se establece el número máximo de horas ordinarias de trabajo semanal efectivo en 53 horas y media semanales de media en cómputo bisemanal, sin superar el computo citado en el segundo párrafo del artículo 23 del presente convenio.

c) Tiempo de descanso semanal y entre jornadas:

Como normal general, y salvo las excepciones contenidas en el presente convenio, se respetará el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, y un descanso semanal mínimo de 48 horas, donde estarán incluidas las 12 horas de descanso mínimo entre jornadas.

No obstante, teniendo como referencia lo regulado en el artículo 23 (Principios generales), si en el desarrollo de las producciones de ejecución continuada en el tiempo máximo de quince (15) días, tales como ferias, congresos, festivales y giras, puntualmente surgieran motivos organizativos justificados por los que el tiempo de descanso entre jornadas tenga que ser inferior a 12 horas hasta el límite de 9 horas, el empresario deberá comunicar por escrito esos motivos con anterioridad a la persona trabajadora. Esta excepcionalidad no podrá ser repetitiva durante el desarrollo de la producción, y tendrá que ser compensado este descanso entre jornadas dentro de los tres meses siguientes a su realización.

d) Interrupciones para descansos y comidas:

Jornada en régimen continuado. Si la jornada de trabajo se desarrolla en régimen de jornada continuada y la duración es igual o inferior a 6 horas, no se hará ningún descanso. Si la duración de la jornada es igual o superior a 6 horas, la empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. El tiempo de descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.





Si la empresa dispone de un servicio de cáterin para el personal en el lugar en que se está desarrollando la actividad, se considerará que el período de descanso de 25 minutos se encuentra repartido a lo largo de la jornada de trabajo, y que sí tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Jornada partida. En este caso, la interrupción de la jornada de trabajo para el desayuno o la cena será de un máximo de dos horas y no se considerará este tiempo como trabajo efectivo.

e) Trabajo nocturno:

Se considerará trabajo nocturno el trabajo realizado entre a las 22.00 y las 7.00 horas.

f) Desplazamientos y transporte:

Si el lugar de citación está situado fuera del municipio en el que radica el centro de actividades, o si el equipo de producción tuviera que viajar a una localización distante, la empresa podrá optar entre:

1. Facilitar a los trabajadores y a las trabajadoras un medio de transporte.

2. Abonar a los trabajadores y trabajadoras el importe de los gastos de desplazamiento, siendo facultad de la empresa decidir si el trabajador o la trabajadora se debe desplazar en cierto transporte público o si, después de acuerdo, lo hará utilizando coche propio, en cuyo caso la empresa lo/la compensará abonándole los correspondientes gastos de locomoción a razón de 23 céntimos de euro por kilómetro a partir del domicilio fiscal de la empresa, más el peaje que corresponda.

El tiempo de desplazamiento entre el centro de actividades de la producción y el lugar de citación no se considerará tiempo de trabajo efectivo siempre que no exceda de la hora y media, incluidas la ida y la vuelta. El tiempo de desplazamiento en exceso sobre estos límites sí se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En caso de la persona trabajadora que conduzca el vehículo facilitado por la empresa, el tiempo de desplazamiento sí tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En caso de viaje a una localización distante, el tiempo de desplazamiento que exceda de la hora y media se considerará, hasta un máximo de siete horas por día de viaje, tiempo de trabajo efectivo, salvo si se trata de un viaje nocturno en tren, barco o autobús dotados



de camas literas, en cuyo caso el tiempo de desplazamiento no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando, por necesidades de la producción, el equipo tuviera que trasladarse en vuelo transoceánico o de muy larga distancia, entre la llegada al destino y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionales, un mínimo de 12 horas.

Cuando la empresa se haga cargo de la pernoctación, esta se producirá en establecimientos hoteleros que cumplan los requisitos mínimos exigibles a un hotel de tres estrellas y se utilizará para el establecimiento de esta equivalencia el baremo propio para dichos establecimientos recogido en el Decreto 267/1999, de 30 de septiembre, que estipula la ordenación de los establecimientos hoteleros, así como sus posteriores correcciones. Este precepto podría no ser de aplicación solo en caso de que en un radio de treinta minutos en automóvil no se encuentre un establecimiento de estas características. En este caso, se buscará uno de categoría inferior.

g) Dietas:

Si la jornada de trabajo se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radica el centro de actividades del/de la trabajador/a y también de aquel que constituye su domicilio habitual, la empresa facilitará la dieta que corresponda.

La dieta correspondiente al desayuno se percibirá siempre que haya pernoctación.

Las dietas se contemplan en el anexo I del Convenio.

Ámbito B:

La jornada de trabajo será elaborada por la empresa en un calendario laboral anual.

Como norma general, se respetará el descanso mínimo diario de 12 horas con un máximo de jornada diaria de 9 horas y un descanso semanal mínimo de 48 horas, donde estarán incluidas las 12 horas de descanso mínimo entre jornadas.

La jornada podrá ser:

– Jornada partida: este tipo de jornada tendrá una interrupción máxima de dos horas para desayunar o cenar.



– Jornada continuada: en este tipo de jornada habrá una pausa para el descanso de 30 minutos si la jornada es superior a 7 horas, y de 15 minutos en jornadas inferiores a 7 horas consecutivas de duración. El tiempo de descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Si por motivos de trabajo hubiera que modificar una de estas jornadas, esta modificación deberá tener un preaviso mínimo de cinco días y mediará la voluntariedad del/de la trabajador/a, sin perjuicio del derecho a la compensación por las horas extras que se pudieran realizar.

Tendrán la consideración de días no laborales los medios días del 24 y 31 de diciembre a partir de las 15.00 horas.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias*

Como regla general, se mantiene el criterio de supresión de las horas extras habituales; no obstante, en los casos en que se precisen por necesidades de la empresa, se podrán realizar horas extraordinarias siempre y cuando estas sean autorizadas expresamente por la empresa.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo mensual para el ámbito B y en cómputo trimestral para el ámbito A, la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio.

La empresa, de acuerdo con el/la trabajador/a, podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en el que el/la trabajador/a tendrá 90 minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuida, percibiendo en este caso por cada hora extraordinaria trabajada una cantidad igual al resultado de incrementar en un 30 % la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria. Los excesos de jornada se podrán acumular hasta compensar con días completos de descanso, que deberán usarse en los tres meses siguientes a la realización de estos excesos de jornada.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas aquellas realizadas entre las 22.00 y las 7.00 horas si son continuadas. Por cada hora trabajada, el incremento sobre la cuantía correspondiente a una hora de trabajo nocturna será del 30 % más 15 %. Si hubiera que compensarlas en tiempo de descanso, esta compensación será de 120 minutos.

En caso de que el personal fuera llamado para trabajar en días libres de manera extraordinaria, tendrá una compensación, como mínimo, de cuatro horas a mayores de la jornada realizada.



**Artículo 26. Registro diario de la jornada de trabajo**

De conformidad con la ley, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada de trabajo, que deberá incluir, como mínimo, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La organización y documentación del registro de jornada deberá respetar los siguientes mínimos imperativos, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan acordarse en el ámbito de cada empresa.

a) El registro se formalizará diariamente y en el momento del inicio y de la finalización del trabajo, de manera que no será válida la consignación de datos en ningún otro momento.

b) El registro se formalizará mediante un sistema fiable, que garantice la intervención personal del trabajador o de la trabajadora en la consignación de las horas de inicio y finalización de la jornada de trabajo y no permita su manipulación o alteración posterior.

c) El deber de registro diario de jornada será también exigible en trabajos que no se presten físicamente en el centro de trabajo de la empresa o con jornada variable a lo largo de la semana o del mes.

d) El sistema de registro deberá respetar, en todo caso, la intimidad y demás derechos fundamentales de los trabajadores y de las trabajadoras.

Las empresas deberán conservar los soportes de registro de la jornada de trabajo durante cuatro años. Estos registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la sede de la empresa y en el centro de trabajo.

El deber de registrar diariamente la jornada no exonera a la empresa de su obligación legal de documentar, de forma individualizada por trabajador o trabajadora, las horas extraordinarias que presten, junto con su compensación con descanso o, en su caso, su retribución, para acreditar que no exceden del límite anual máximo fijado por ley o convenio.

En el caso de realización de horas extraordinarias, se registrarán día a día y se totalizará semanalmente a través del sistema de control pactado con la representación de los trabajadores y de las trabajadoras.



Las empresas dispondrán de un registro de horas extraordinarias que se actualizará según cada ámbito de este convenio y estará a disposición de los representantes de las personas trabajadoras y de la autoridad laboral.

#### Artículo 27. *Vacaciones anuales*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, en ningún caso debe tener una duración inferior a treinta días naturales.

El período o períodos de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a. En caso de desacuerdo entre las partes, será la jurisdicción competente la que fije las fechas que correspondan y su decisión no será impugnabile. El procedimiento será sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, por lo menos, del inicio de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, o la derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del uso del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque finalice el año natural a que correspondan.

#### Artículo 28. *Permisos retribuidos*

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales por matrimonio del/de la trabajador/a. Este derecho será extensible para el caso de las parejas de hecho. En todo caso, este permiso de matrimonio o de pareja de hecho solo se concederá una vez, siempre que sea con la misma persona, cualquiera que sea la forma de la unión, civil o religiosa.

b) Dos días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a precise hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días naturales.



c) Cinco días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual. Si para dicho traslado tuviera que hacer un desplazamiento superior a 50 kilómetros, serán dos días.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho al sufragio pasivo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de ella del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Cuando, por razones de enfermedad, el/la trabajador/a precise asistencia en un consultorio médico de la Seguridad Social dentro del horario laboral, o la sanidad privada (en este caso siempre y cuando se acredite que no disponen de citas fuera de la jornada laboral), las empresas concederán, sin pérdida de remuneración, el permiso por el tiempo preciso, debiéndose justificar el tiempo con el correspondiente documento visado por el/la facultativo/a.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a acompañar al consultorio médico de la Seguridad Social o de la sanidad privada a sus hijos/as menores en edad pediátrica, o parientes que estén bajo su dependencia, por el tiempo indispensable, debiendo, en todo caso, aportar el justificante médico de dicha asistencia.

j) Tres días de asuntos propios, no pudiendo acumularlos a los períodos de vacaciones.



**Artículo 29. *Permisos sin sueldo***

Las trabajadoras y los trabajadores podrán disfrutar de diez días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Tales días no podrán ser previos o posteriores a días festivos, de vacaciones o puentes, y su solicitud deberá realizarse con una anticipación de, por lo menos, siete días al de la fecha en que se deseen usar, salvo causa que lo imposibilite.

Del mismo modo, podrán optar por una licencia de hasta un mes de duración, de carácter no retribuido, en el caso de hospitalización prolongada por enfermedad grave o en el caso de enfermedad muy grave que implique estancia domiciliaria del/de la cónyuge o de parientes que convivan con el trabajador o con la trabajadora.

**Artículo 30. *Desconexión digital***

Los firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de promover el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral; de esta forma, las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

Las empresas se comprometen, salvo casos de urgencia justificada, a no enviar comunicaciones por medios electrónicos o mensajes profesionales fuera del horario laboral, y reconocen el derecho de las personas trabajadoras a no responder.

No se podrá adoptar ninguna medida disciplinaria o despido por no atender a las comunicaciones fuera del horario laboral, porque así se vulneraría el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

**TÍTULO VII****Conciliación e igualdad****Artículo 31. *Adaptación de la jornada***

A fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, el personal tendrá derecho a solicitar las adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la manera de prestación. Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas con las necesidades de cuidado de hijos/as menores de 14 años o mayores con discapacidad.



La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, dará traslado a la RLT en el caso de existir esta, para su conocimiento, teniendo la empresa un plazo de diez días para contestar a esta solicitud; en el caso de no existir acuerdo entre las partes, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora y se solicitará la mediación de la RLT, si la hubiera, durante un período máximo de quince días a contar desde el inicio de la solicitud. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, expondrá una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no haya transcurrido el período previsto.

En caso de que el trabajo de la empresa se organice en turnos rotativos de trabajo, lo anteriormente expuesto se concretará en el derecho a la adscripción a turno único, siempre y cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan.

En el resto de empresas, en función de la organización real del trabajo, se tendrá derecho a flexibilizar jornada continuada o diferentes adaptaciones horarias según las necesidades horarias del trabajo que se realice.

Las solicitudes de conciliación deberán formularse a la empresa con quince días de antelación.

#### Artículo 32. *Excedencia para atender al cuidado de hijos y familiares*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, contado desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.





La excedencia recogida en este punto, cuyo período de duración se podrá disfrutar de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se estuviera usando.

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Las solicitudes deberán realizarse por escrito, haciendo constar la duración de la misma, y en el plazo de un mes desde la fecha prevista de inicio.

Quien haga uso de este derecho deberá solicitar su reingreso en la empresa con un mínimo de treinta días de antelación al de la finalización de la misma.

### Artículo 33. *Reducciones de jornada*

#### 33.1. Reducción por cuidado de lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los nueve



meses. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona solicitante, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Para el cálculo de la acumulación en jornadas completas, se calculará el número total de horas a las que tendría derecho, es decir, una hora por día efectivo de trabajo, y se dividirá entre las horas de jornada diaria, obteniendo así los días de ausencia del puesto de trabajo a los que la persona tendrá derecho en el caso de optar por usar este permiso acumulado.

Los/las trabajadores/as deberán avisar a la empresa con una antelación mínima de quince días al del inicio del aprovechamiento de este derecho, indicando los días en que harán uso del mismo dentro de los primeros nueve meses de vida del/de la niño/a.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras y no puede transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que lo deberá comunicar por escrito.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de permiso podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

33.2. Reducción por nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalización del/de la recién nacido/a.

En los supuestos de nacimiento de niños/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban continuar hospitalizados/as después de este, las personas progenitoras tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

Asimismo, también tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de salario, de hasta un máximo de dos horas.



### 33.3. Reducción por cuidado de menores afectados/as por enfermedad grave.

La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario de, por lo menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado de menores a cargo afectados/as por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y que requiera cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor.

### 33.4. Reducción por guarda legal.

Los/las trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a alguna persona menor de 14 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

### 33.5. Reducción para víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y terrorismo.

Las personas trabajadoras consideradas víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### 33.6. Disposiciones comunes para todas las reducciones de jornada.

La concreción horaria y la determinación de las reducciones corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada de trabajo ordinaria. En todo caso, el/la trabajador/a deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se iniciarán y finalizarán las reducciones.



Las reducciones previstas en el presente artículo son un derecho individual de los/las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 34. *Principio de no discriminación*

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso implica, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determina en la legislación laboral.

#### Artículo 35. *Plan de igualdad*

Las partes se comprometen al ejercicio de una política activa que potencie la plena igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Con este fin, en todas las empresas deberán negociarse medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, en el caso de empresas de más de cincuenta personas, deberán ordenarse dentro de un plan de igualdad.

Para la negociación del plan de igualdad, se constituirán comisiones paritarias de igualdad en cada empresa, que serán las unidades capacitadas y responsables de la elaboración y aprobación del diagnóstico previo y del plan de igualdad, de las que formarán parte una persona de cada sindicato con representación en la empresa y otras tantas en representación de la parte empresarial.

El plan de igualdad tendrá que ser elaborado y acordado en los términos previstos en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley orgánica 3/2007.



**Artículo 36. *Violencia de género***

A las trabajadoras víctimas de la violencia de género, con sentencia a su favor en este sentido o certificado acreditativo de lesiones por parte de los servicios sociales o de los servicios de salud, serán de aplicación las medidas previstas en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre estas, es necesario destacar:

- Derecho preferente para ocupar la vacante de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en otro centro de trabajo.
- Derecho a la reducción de la jornada en los términos previstos en el artículo 37 del presente convenio.
- Preferencia a la hora de reordenar el puesto de trabajo, adaptando el horario con la elección correspondiente de trabajo.
- Disfrutar de permisos de trabajo no retribuidos a fin de que puedan realizar gestiones (cambio de domicilio, acudir a terapias psicológicas, etc.), cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que esas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa lo antes posible.
- No se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género.
- Flexibilidad para disfrutar de las vacaciones.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, si no se pueden acoger a los apartados anteriormente descritos, podrán solicitar la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Asimismo, y sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, ante un caso de violencia de género se aplicará el artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 37. *Acoso***

A fin de dar cumplimiento al artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso. Con esta finalidad



acordarán con la representación legal de los/las trabajadores/as medidas o protocolos, que deberán incluir procedimientos específicos, arbitrados por ambas partes, para la prevención de este tipo de situaciones, y para dar vía a posibles denuncias.

#### Definiciones:

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso moral (*mobbing*):** es la situación en que una persona o grupo ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento que se realiza de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al ámbito laboral. Este tipo de acoso puede, por tanto, darse de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

**Acoso discriminatorio:** se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, denigrante u ofensivo y hostil.

## TÍTULO VIII

### **Seguridad y salud en el trabajo**

#### Artículo 38. *Seguridad y salud en el trabajo*

La empresa deberá cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales, así como en el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica y a la de los distintos centros de trabajo, secciones o departamentos.



De acuerdo con el artículo 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los/las trabajadores/as tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber del/de la empresario/a de protección de los/las trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de este deber, la empresa garantizará la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, incluyendo la información y la formación de estos/as, tal como se hace explícito en los artículos 18 y 19 de la misma Ley de prevención de riesgos laborales.

También de conformidad con el artículo 38.2 de la Ley sobre prevención de riesgos laborales, en todos los establecimientos o locales de trabajo que tienen cincuenta o más trabajadores/as se constituirá un Comité para la Seguridad y la Salud.

1. Reconocimiento médico. La empresa, a su cargo, ofrecerá un examen médico a su personal por lo menos una vez al año. Una copia del resultado individual de este reconocimiento debe ser entregada a la propia persona trabajadora.

2. Trabajo ante pantallas de visualización. La empresa deberá organizar la actividad de aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su trabajo ante una pantalla de visualización de tal manera que su quehacer diario ante la pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad.

#### Artículo 39. *Protección a la maternidad*

En caso de que existan puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo o la lactancia, o en la salud del feto, el/la empresario/a deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o una función diferente y compatible con su estado.



Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al/a la empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En cualquier caso, se tendrán en cuenta las obligaciones y la recomendación en materia de salud laboral y protección frente a riesgos laborales, contemplados en el artículo 39 del presente convenio.

## TÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 40. *Normas generales*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas leves, graves y muy graves, y las sanciones que establece en este título este convenio colectivo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La enumeración de faltas establecidas en los artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, por lo que las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

#### Artículo 41. *Faltas leves*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos en un período de un mes.

2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.

3. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si, como consecuencia de este, se origina perjuicio de alguna consideración a la empresa o es causa de accidente para sus compañeros/as de trabajo u otras personas. Esta falta también podrá tener la consideración de falta grave o muy grave dependiendo del perjuicio causado.





4. No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando deriven consecuencias que puedan afectar al normal desarrollo del trabajo por parte del/de la trabajador/a.

6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o aparatos, cuando ello implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

7. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.

8. La falta de atención y diligencia con los/las clientes/as, invitados/as y el público.

9. La falta de aseo o higiene personal.

10. La embriaguez o toxicomanía ocasional si, como consecuencia de esta, se origina un perjuicio de alguna consideración para la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros/as de trabajo o para otras personas. Esta falta podrá tener la consideración de grave o muy grave dependiendo del caso concreto.

#### Artículo 42. *Faltas graves*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, mediando sanción en un período de tres meses.

2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.

3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificados, en días distintos, y cada una de estas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes.



4. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
5. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.
6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a.
7. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con la labor profesional. Si implicara manifiesto quebrantamiento de la disciplina, o derivara en un perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
8. El descuido o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha de este o cause un perjuicio económico para la empresa.
9. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.
10. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa.
11. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del/de la que, prevaleciéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un/una subordinado/a, desviado de los fines para los que está conferida su autoridad.

Cuando esta conducta revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

#### Artículo 43. *Faltas muy graves*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.



3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificados, en días distintos, y cada una de estas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes.

4. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado del trabajo.

5. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y la consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los maltratos de obra.

6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora u otra persona relacionada con la empresa, cuando se realicen desde posiciones de superioridad jerárquica y se asocien a la obtención de trabajo, a la mejora de sus condiciones o a la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.

7. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

8. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Robar o hurtar, hacer desaparecer, deshacer, destrozar, inutilizar o causar daños de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, avíos o documentos de la empresa o de su personal, o de otras personas relacionadas con la empresa.

10. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

11. La competencia desleal.

12. El acoso sexual, moral (*mobbing*) o el que se produzca con motivo de discriminación, ya sea de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

13. La publicación o reproducción, tanto de vídeos como de comentarios negativos, despectivos o que menoscaben la imagen y la reputación de la empresa, así como respecto de sus medios de producción o material, trabajadores/as, clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la empresa, especialmente cuando se hagan por medios informáticos.



**Artículo 44. Sanciones**

Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

**a) Por faltas leves:**

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

**b) Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

**c) Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Despido disciplinario.

**Artículo 45. Prescripción de las faltas**

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión. En todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

**TÍTULO X****Disposiciones varias****Artículo 46. Incapacidad temporal**

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el/la trabajador/a percibirá un complemento hasta del 100 % de su salario en el caso de hospitalización, desde el primer día hasta el trigésimo día de la incapacidad temporal.



En los demás casos de enfermedad común, se regirán por lo estipulado en la ley, excepto del día 4 al 21, en que la empresa abonará el 80 % del salario de cotización del mes anterior a la baja.

Los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, con cargo a la empresa, a partir del primer día de la baja la diferencia entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el 100 % del salario de cotización del mes anterior a la baja.

El complemento establecido hasta el 100 % del salario de cotización del mes anterior al de la baja que complementarán las empresas, para los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, deberá tener vigencia, en todo caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal.

#### Artículo 47. *Excedencia*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Cuando lo permitan las necesidades organizativas de la empresa, previa aceptación por parte de esta, podrá ser concedida una excedencia por un período de hasta un año, con reserva del puesto de trabajo, para atender asuntos propios. Estas excedencias no podrán ser solicitadas sin que hayan transcurrido, por lo menos, dos años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas del ámbito de aplicación del presente convenio.

#### Artículo 48. *Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo*

De acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, este convenio, en su ámbito de aplicación, se entenderá siempre como de mínimos. Por lo tanto, cualquier trabajador/a, independientemente de su modalidad contractual, siempre quedará acogido/a, como mínimo, a todos los derechos que recoge este convenio, tanto sociales como económicos.

No obstante, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados



para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos en la movilidad.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo, tendrá que ser transmitido a la Comisión Paritaria del Convenio para que esta, en el plazo de un mes, decida si procede o no la desvinculación y en qué condiciones.

Transcurrido ese plazo, de no haber acuerdo, ambas partes se someterán a los mecanismos del AGA.

## TÍTULO XI

### Régimen salarial

#### Artículo 49. *Régimen salarial*

Los salarios garantizados y fijos que correspondan a los diferentes grupos profesionales serán, a partir de la vigencia del Convenio, los que figuran en el anexo I.

El importe bruto mensual incluye el prorrateo de las pagas extras y se refiere, al igual que el bruto anual, a la jornada prevista en los artículos 23 y 24 del presente convenio.

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza



de la misma, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

**Artículo 50. *Abono del salario***

El pago del salario a la persona trabajadora deberá hacerse mediante transferencia dentro de los cinco primeros días naturales del mes. El/la empresario/a estará obligado/a a entregar al/a la trabajador/a el correspondiente recibo de salarios.

**Artículo 51. *Compensación de los festivos***

Cuando la jornada laboral se produce en uno o varios de los días festivos estipulados por el Gobierno central, las autonomías y las entidades locales, catorce (14) al año, se compensará con la libranza del/de la trabajador/a a razón de 1,75 días por día trabajado o se percibirá una compensación del 140 % del salario/día. La manera de compensación será pactada de mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

**Artículo 52. *Quebranto de moneda***

Para suplir los posibles desencuadres que se puedan producir en el tráfico de la recaudación de la taquilla, se establece un quebranto de moneda por importe de 100,00 euros mensuales para los vendedores de billetes fijos, y de 40,00 euros por jornada para contratados eventuales en eventos puntuales excepcionales, que es de aplicación tanto en el ámbito A como en el ámbito B.

**Artículo 53. *Registro retributivo***

Todas las empresas que estén dentro del ámbito de aplicación del Convenio deberán tener un registro retributivo de todo el personal, que deberá incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desglosadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y sexo.

Los/las trabajadores/as podrán acceder, a través de la representación legal del personal de la empresa, al registro salarial de su empresa. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos medios respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones medias



de hombres y mujeres, que también deberán estar desglosadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.

Con carácter previo a la elaboración del registro, se deberá consultar a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de, por lo menos, diez días.

No caso de ser una empresa de menos de 50 trabajadores/as y que la media de las retribuciones de las personas de un sexo sea superior a la media del otro sexo en un 25 %, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de que esa diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### **Tabla salarial del IV Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia**

Primero. Para el año 2023 se aprueba una subida salarial del 5,7 %, correspondiente al IPC real del año 2022. Los salarios para cada uno de los diferentes grupos profesionales serán los siguientes.

Convenio de eventos-Tablas salariales 2023					
Grupo	Bruto anual (€)	Bruto mensual (€)	Hora normal (€)	Hora extra (€)	Hora extra nocturna (€)
Grupo I	25.367,02	2.113,92	15,14	19,69	22,64
Grupo II	23.428,01	1.952,33	13,99	18,18	20,91
Grupo III	20.877,55	1.739,80	12,46	16,20	18,63
Grupo IV	18.957,42	1.579,78	11,32	14,71	16,92
Grupo V	17.553,18	1.462,76	10,48	13,62	15,67

Dietas			
Año	Desayuno (€)	Almuerzo (€)	Cena (€)
2023	7,18	19,73	16,14

Quebranto de moneda		
Año	Mes (€)	Jornada (€)
2023	100,00	40,00





Segundo. El salario acordado para el IV Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia para los años 2024 y 2025 será el IPC real del año anterior con una garantía mínima del 3 % cada uno de ellos.

Tercero. El pago de los atrasos desde enero de 2023 se hará efectivo en el plazo de seis meses desde la firma de este acuerdo.



**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2024, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del acta de la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo autonómico de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia en la que se actualizan las tablas salariales para 2024.*

Visto el texto del acta de la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo autonómico de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia en la que se actualizan las tablas salariales para 2024, que se suscribió en fecha 17 de abril de 2024, entre la representación empresarial de AGEM, Escena Galega y Agatec y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CIG, UGT, CC.OO. y Tesgal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, puntos 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 25 de junio de 2024

Pablo Fernández López  
Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales

**ANEXO****Acta de la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo autonómico de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia**

Santiago de Compostela, siendo las 11.00 horas del día 17 de abril de 2024, se reúnen en modalidad presencial la Comisión Paritaria del Convenio colectivo autonómico de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia.



**Parte empresarial:**

Beatriz Fernández Rivera (AGEM).

Diego Vázquez Meizoso (Escena Galega).

Daniel Aragunde Castro (Agatec).

Daniel Vázquez Paz (Agatec).

**Parte sindical:**

Ramón Dopico (UGT).

María Teresa Pérez Pardo (CC.OO.).

Adolfo Naya Fernández (CIG).

Xabier Carnota Caneda (Tesgal).

José Ortigueira Búa (Tesgal).

El motivo de la reunión es actualizar las tablas salariales del IV Convenio colectivo autonómico de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia que se relacionan, así como proceder al análisis y valoración de las consultas dirigidas a esta comisión paritaria.

Las representaciones presentes tras el oportuno debate,

**ACUERDAN:**

Primero. Actualizar las tablas salariales para el ejercicio 2024 según el IPC real del año 2023, quedando como sigue:

Convenio de eventos-tablas salariales 2024					
Grupo	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra nocturna
Grupo I	26.153,40	2.179,45	15,61	20,30	23,34
Grupo II	24.154,28	2.012,86	14,42	18,75	21,56
Grupo III	21.524,75	1.793,73	12,85	16,71	19,21
Grupo IV	19.545,10	1.628,76	11,67	15,17	17,44
Grupo V	18.097,33	1.508,11	10,80	14,05	16,15

Dietas			
Año	Desayuno	Comida	Cena
2024	7,40	20,34	16,64



Quebranto de moneda		
Año	Mes	Jornada
2024	103,10	41,03

Segundo. En relación con la consulta relativa a la interpretación del artículo 24.d), «Interrupciones para descansos y comidas. Jornada partida. Este tipo de jornada tendrá una interrupción máxima de dos horas para comer o cenar», la Comisión interpreta que en este punto, cuando se habla de interrupción máxima de dos horas para almorzar, se refiere al descanso para comer.

Tercero. En relación con la consulta realizada por CC.OO. según la cual es el convenio de aplicación para los monitores de tiempo libre, esta comisión entiende que el convenio de aplicación es el Convenio de eventos y producciones culturales de Galicia.

Cuarto. En relación con la consulta hecha por AGEM:

«¿En lugar del abono de la dieta del convenio colectivo como concepto de dietas en nómina, la empresa puede facilitarle al/a la trabajador/a una tarjeta bancaria de empresa para realizar el pago de todas las dietas que le correspondan cuando se encuentre en un municipio distinto de aquel en que radica el centro de actividades del/de la trabajador/a y también de aquel que constituye su domicilio habitual?».

La Comisión resuelve que sí, la empresa puede facilitar una tarjeta bancaria de empresa para realizar el pago de todas las dietas que correspondan.

¿En este caso, si el/la trabajador/a gasta un importe inferior (por su propia decisión) al reflejado en la tabla de dietas del convenio colectivo, debería la empresa abonarle la diferencia al/a la trabajador/a?

La Comisión resuelve que no, la dieta responde a la obligatoriedad de la empresa de cubrir un coste generado por que el/la trabajador/a se encuentre fuera del municipio donde radica el centro de la actividad y/o domicilio habitual, sin que en ningún caso pueda tener la consideración de salario o plus. El hecho de que el/la trabajador/a reciba tal diferencia sería considerado un sobresueldo.



Esta comisión interpreta tamén que la empresa podrá cubrir el coste generado con un servicio de catering acorde con la dieta generada.

Quinta. Las partes acuerdan delegar en el persoal habilitado del Consejo Gallego de Relaciones Laborales la realización de los trámites de registro, depósito y publicación del presente acuerdo ante la autoridad laboral competente.

Non teniendo más asuntos que tratar, finaliza la reunión siendo las 13.00 horas del día señalado en el encabezamiento, se extiende al efecto la presente acta que firman todos los asistentes en prueba de conformidad.

