

## CONSELLERÍA DE CULTURA Y TURISMO

*Corrección de errores.-Orden de 18 de junio de 2010 que regula la concesión de ayudas por daños provocados en los establecimientos turísticos, por la que se desarrolla el Decreto 96/2010, de 17 de junio, de medidas urgentes para la reparación de los daños causados por las inundaciones acaecidas los días 9 y 10 de junio de 2010 en A Mariña luguesa y en los ayuntamientos limítrofes.*

Advertido error en el texto de dicha orden, publicada en el DOG número 138, del 21 de julio de 2010, procede realizar la siguiente corrección:

En la página 13.273, en el artículo 5º.1, donde dice: «Provincia de Lugo: Alfoz, Barreiros, Burela, Cervo, Foz, Lourenzá, Mondoñedo, Ourense, A Pontenova, Ribadeo, Trabada, O Valadouro, O Vicedo y Xove», debe decir: «Provincia de Lugo: Alfoz, Barreiros, Burela, Cervo, Foz, Lourenzá, Mondoñedo, Ourense, A Pontenova, Ribadeo, Trabada, O Valadouro, Viveiro, O Vicedo y Xove».

## CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

*Resolución de 24 de junio de 2010, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo autonómico del sector de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia.*

Visto el texto del convenio colectivo autonómico del sector de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia, que se suscribió, con fecha de 31 de marzo de 2010, entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

La Dirección General de Relaciones Laborales,

### ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el Registro General de Convenios de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 24 de junio de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director general de Relaciones Laborales

### Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales

#### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia se aplicará a las empresas y a sus trabajadores y trabajadoras que en la Comunidad Autónoma de Galicia realicen actividades de diseño, gestión y producción de eventos de carácter cultural, educativo, social y de entretenimiento, destinados a ser ejecutados en locales cerrados o a cielo abierto y en general todas las actividades preparatorias para la ejecución de estos eventos o servicios, incluida la actividad comercial, de representación de artistas, distribución de eventos y *management*.

Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio las relaciones de trabajo contempladas en el artículo 2-1º apartado a) del Estatuto de los trabajadores, así como el personal artístico, deportivo o de artistas que con su actividad constituyen los eventos en sí mismos.

#### Artículo 2º.-Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Expresamente, esta definición incluye:

- Los contratos laborales 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 gallega
- Los contratos laborales cuyos servicios se presten dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, con independencia del lugar donde se formalicen.
- Este convenio afecta por igual a toda empresa que preste servicios de esta naturaleza en la Comunidad Autónoma de Galicia, independientemente de donde radique su domicilio social y fiscal.

#### Artículo 3º.-Ámbito personal.

Este convenio afecta a todos/as los/las trabajadores/as que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios mediante un contrato laboral y cualquiera que sean sus cometidos, en las empresas sujetas al ámbito del mismo.

En general quedan incluidos y se diferenciará en el presente convenio a todos/as los/las trabajadores y trabajadoras según lo que realicen y donde, de la siguiente manera:

Trabajadores y trabajadoras de ámbito personal A que realicen funciones técnicas, administrativas,

auxiliares, organizativas, de producción, de control y manuales para un evento, servicio y producción cultural de carácter teatral, musical, baile, animación y danza para que se efectúe, con el cual perciban emolumentos por su cometido, especialmente cuando el evento, servicio y producción cultural sea de explotación comercial. También a cualquier empresa que desarrolle actividades similares a las descritas anteriormente.

Trabajadores y trabajadoras de ámbito personal B que realicen funciones técnicas, administrativas, auxiliares, organizativas, de producción, de control, y manuales dentro de un parque de atracciones o temático, centros o palacios de exposiciones y congresos, centros multiusos, centros teatrales, museos, acuarios, planetarios, centros cívicos, sociales y culturales, patrimonios artísticos y monumentales y fundaciones, en empresas que, independientemente de su forma jurídica y titularidad y de los fines que persigan, presten servicios o gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas, con el cual perciban emolumentos por su cometido, referidas a las instalaciones nombradas en este ámbito.

Definición y clasificación de categorías profesionales:

Grupo I: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as de categoría que requieran estar en posesión de un título universitario de grado superior o grado medio, formación profesional de grado superior o una experiencia mínima acreditada de 3 años, computados estos a razón de 100 jornadas completas cotizadas por año natural. Son los/las responsables de varias áreas de actividad de la empresa. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades de la empresa dentro de las áreas que tienen a su cargo. Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, formulaciones generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, orientación y control de las actividades y supervisión de las instalaciones.

Grupo II: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as de categorías que requieran estar en posesión de un título universitario de grado medio, formación profesional de grado superior o una experiencia mínima acreditada de 3 años, computados estos a razón de 100 jornadas completas cotizadas por año natural. Son los/las responsables de un área de actividad de la empresa. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades de la empresa dentro del área que tienen a su cargo. Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, formulaciones generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, orientación y control de las actividades y supervisión de las instalaciones.

Grupo III: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as integrados/as en categorías que para su desarrollo requieran estar en posesión del título de bachillerato, formación profesional específica de grado medio o acreditar una experiencia mínima de 2 años naturales computados estos a razón de

140 jornadas completas cotizadas por año, o alternativamente a la acumulación de 245 jornadas completas, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo IV: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as integrados/as en categorías que para su desarrollo requieran estar en posesión del título de educación secundaria obligatoria, formación ocupacional específica o acreditar una experiencia mínima de 2 años computados estos a razón de 140 jornadas completas cotizadas por año, o alternativamente a la acumulación de 245 jornadas completas, así como aquellas otras que requieran tener un conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo V: pertenecen a este grupo profesional los/las operarios/as y personal no especialmente calificado, integrados/as en categorías profesionales para las cuales no se requiere estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de formación profesional o similar. Los contenidos funcionales se limitan al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

Grupo I:

-Director/a creativo/a, escenografía, sonido, iluminación, informático/a ...

-Director/a general técnico/a.

-Productor/a ejecutivo/a.

Grupo II:

-Ingenieros/as técnicos/as.

-Productor/a de evento.

-Jefes/as de sección.

Grupo III:

-Acuarista.

-Conductor/a profesional.

-Dinamizador/a de actividades.

-Estilista.

-Monitor/a didáctico/a.

-Oficial especialista.

-Recepcionista de museo.

-Regidor/a.

-Técnico/a u oficial administrativo/a.

-Técnico/a especialista.

Grupo IV:

-Auxiliar administrativo/a.

-Ayudante de producción.

-Taquillero/a.

-Oficiales de servicios y/o ayudantes.

-Operador/a de maquinaria elevadora.

-Recepcionista/telefonista.

-Responsable de almacén.

-*Runner*.

-Ullero/a.

-Monitor/a de tiempo libre.

-Monitor/a de talleres.

-Azafata/o de eventos.

Grupo V:

-Auxiliar de producción.

-Acomodador/a.

-Auxiliar organización.

-Auxiliar montaje-desmontaje.

-Carga-descarga.

-Conserje/portero.

-Controlador/a de accesos.

-Limpiador/a.

-Modelo de posado.

-Mozo/a de almacén.

-Planchador/a.

-Azafata/o.

-Vigilante de sala.

Artículo 4º.-*Ámbito temporal*.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5º.-*Denuncia y prórroga*.

El presente 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.

Artículo 6º.-*Vinculación a la totalidad*.

Las condiciones de cualquier clase pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible por lo que, a efectos de su aplicación práctica, deberán considerarse siempre de forma global. En consecuencia, si por parte de la autoridad laboral se declarará la nulidad de algunos de sus pactos, este convenio quedará sin efecto en su totalidad, y se deberá volver a negociar íntegramente.

Artículo 7º.-*Obligatoriedad del convenio*.

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

Artículo 8º.-*Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción*.

8.1. Las condiciones que se implantan por virtud de este convenio compensarán y/o absorberán cualesquiera otras que existan a su entrada en vigor, sea cual fuese su naturaleza o el origen de su existencia, así como las que se puedan establecer por normas publicadas durante su vigencia, a no ser que se hubiesen reconocido más beneficiosas para el trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

8.2. Serán respetadas íntegramente las condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad a este convenio, o que se pacten durante su vigencia con persona o grupo de personas, por las empresas afectadas por este convenio, por lo que los pactos, cláusulas o 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.

8.3. Estas condiciones *ad personam* se regularán en torno a 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 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 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 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 todos los trabajadores y trabajadoras a los que se les apliquen los conceptos salariales de este convenio, las cantidades que perciban por encima de los mismos se refundirán en un único complemento cotizable a denominar *ad personam* de carácter compensable, absorbible y revalorizable con el IPC real del año anterior. Este IPC se aplicará a la cantidad resultante de la absorción producida del incremento del salario base.

TÍTULO II  
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9º.-*Comisión paritaria.*

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La sede donde tendrán lugar las juntas de la comisión paritaria será el Consejo Gallego de Relaciones Laborales en Santiago de Compostela.

1. Composición. La comisión mixta paritaria estará formada por un/una representante de cada organización sindical firmante y dos representantes de la parte patronal firmante. Cada parte podrá nombrar dos asesores/as que tendrán voz pero no voto. En la parte social habrá un/una asesor/a por sindicato.

2. Funciones de la comisión paritaria.

a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

b) La interpretación de aquellas cláusulas de este convenio sobre las cuales puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.

c) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no contempladas en el presente convenio que, a criterio de las partes presentes en la comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo 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, salud laboral y el desarrollo de la figura de los delegados/as territoriales y formación.

3. Procedimientos.

a) La comisión paritaria se reunirá:

Con carácter ordinario, una vez cada seis meses.

Con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

b) Los acuerdos se tomarán por unanimidad en primera convocatoria. De no haber acuerdo, en segunda convocatoria, se tomarán por mayoría de cada una de las partes. Esta segunda convocatoria se hará en un plazo máximo de 15 días. Para que los acuerdos sean válidos se requerirá como mínimo la presencia de dos representantes de cada parte. Para que los acuerdos sean válidos se requerirá la mayoría.

c) De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figuren las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

TÍTULO III  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º.-*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 los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes legales.

TÍTULO IV  
CONTRATACIÓN

Artículo 11º.-*Modalidad de contratación.*

El contrato de trabajo podrá llevarse a cabo por duración indefinida o por una duración determinada, según lo establecido por el artículo 15 del ET y el 5.1º del Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

11.1. Contrato de duración indefinida.

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

11.2. Contrato de duración determinada.

Las modalidades de contratación temporal son:

a) Obra o servicio.

b) Eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de producción.

c) Sustitución.

Cuando los/las trabajadores/as contratados/as por estas modalidades realicen las mismas funciones o similares y superen 340 días cotizados en el plazo máximo de 30 meses, automáticamente pasará a contrato indefinido fijo discontinuo.

11.3. Fijos discontinuos.

Es aquel contrato por tiempo indefinido que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Una vez convertido un puesto en fijo discontinuo el orden de llamada será en base al número de jornadas cotizadas para el mismo puesto en la misma empresa, teniendo preferencia los/las de mayor número de jornadas.

Artículo 12º.-*Período de prueba.*

El período de prueba del personal que ingrese 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: 15 días o diez eventos trabajados.

Ámbito B:

Personal técnico titulado: tres meses.

Resto de trabajadores y trabajadoras: 15 días.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 13º.-*Dimisión del trabajador o trabajadora.*

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

#### TÍTULO V JORNADA DE TRABAJO

Artículo 14º.-*Principios generales.*

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

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

La jornada de trabajo efectivo, con las excepciones consideradas en el presente convenio, se establece, para los ámbitos A y B, según el siguiente calendario:

Año 2010: 1.723 horas (39 horas semanales de media) de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2011: 1.675 horas (38 horas semanales de media) de trabajo efectivo en cómputo anual.

Año 2012: 1.627 horas (37 horas semanales de media) de trabajo efectivo en cómputo anual.

Artículo 15º.-*Jornada de trabajo.*

Ámbito A (producciones).

Complementariamente a lo regulado en el artículo anterior, las específicas características de los trabajos a realizar durante las producciones de eventos, especialmente en su fase de montaje, pero también en ocasiones durante su pre y posproducción, obligan a dotar a estas jornadas de trabajo de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su adecuado desarrollo.

Este marco se define de la manera siguiente:

a) Se hará de acuerdo con el plan de trabajo inicialmente previsto y con las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución.

El plan de trabajo inicialmente previsto, que será conocido por los trabajadores y trabajadoras, se fijará

de acuerdo con el calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las veinticuatro horas de cada día de la semana, y podrá efectuarse tanto en régimen de jornada continuada, como partida, respetando, en cualquier caso, el tiempo mínimo entre jornada de trabajo, de descanso mínimo semanal y la regulación de trabajo nocturno.

c) Salvo en casos puntuales de fuerza mayor el establecimiento de la jornada de trabajo requerirá una antelación mínima de 24 horas respecto de la hora en que el trabajador o trabajadora vaya a ser convocado/a en el lugar de citación. En cualquier caso, el horario de una jornada de trabajo podrá verse modificado en función de las necesidades que surjan durante su ejecución y no excederá nunca de 12 horas.

d) Haciendo uso de la potestad otorgada a los convenios colectivos por el artículo 34.3º del Estatuto de los trabajadores, se establece el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en cincuenta y tres horas y media semanales de media en cómputo bisemanal, sin superar el cómputo citado en el segundo párrafo del artículo 14º.

e) La jornada de trabajo de cada trabajador/a comenzará en la hora en que haya sido convocado/a a comparecer en el lugar de citación, con independencia de la hora en que comience el cometido de sus funciones, siendo retribuida en su totalidad como trabajo efectivo. En casos excepcionales de retraso en el comienzo efectivo del trabajo, respecto de la citación, siempre que este retraso no sea imputable al/a empresario/a titular de la relación laboral, no se computarán a efectos de duración de la jornada los primeros 60 minutos que, sin embargo, sí serán retribuidos debidamente.

f) Interrupciones para descansos y comidas: si la jornada de trabajo se desarrolla en régimen de jornada continuada, si su duración es igual o inferior a seis horas, no se hará ningún descanso.

Si la duración de la jornada es igual o superior a 6 horas e igual o inferior a siete horas y media, la empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. A partir de las siete horas y media de trabajo, se establecerá un descanso de 15 minutos cada cuatro horas, disfrutándose el primer descanso al cabo de las dos primeras horas. En todos los casos, el tiempo de descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

Si la duración de la jornada es superior a siete horas y media continuadas y menos de nueve, la empresa abonará el importe de media dieta, mientras que si la

duración es igual o superior a nueve horas, la empresa abonará una dieta completa.

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para la comida o la cena, igual o superior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

2. Abonar a los trabajadores y trabajadoras el importe de los gastos de desplazamiento.

En este supuesto, será facultad de la empresa decidir si el trabajador o trabajadora debe desplazarse en cierto transporte público, o si, previo acuerdo, lo hará utilizando coche propio, en cuyo caso la empresa lo/la compensará abonándole los correspondientes gastos de locomoción a razón de 19 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 hora y media, incluyendo la ida y la vuelta. El tiempo de desplazamiento en exceso sobre estos límites sí se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En caso de viaje a una localización distante, el tiempo de desplazamiento que exceda de 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 hubiera de trasladarse en vuelo transoceánico o de muy larga distancia, entre la llegada al destino y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo habrá de mediar, salvo circunstancias excepcionales, un mínimo de doce horas.

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para la comida o la cena, inferior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo, corriendo a costa de la empresa su coste o la dieta, según lo pactado.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador o trabajadora y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará esta comida o cena, o la dieta que corresponda.

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 utilizando para el establecimiento de esta equivalencia el baremo propio para dichos establecimientos recogido en el Decreto 267/1999, de 30 de septiembre, por el que se establece la ordenación de los establecimientos hoteleros, así como sus posteriores correcciones. Este precepto podría no ser de aplicación sólo en el caso de que en un radio de 10 km no se encuentre un establecimiento de estas características. En este caso se buscará uno de categoría inferior.

Las dietas quedan fijadas en los siguientes importes: 6 € para desayuno, 16,50 € para comida y 13,50 € para cena.

#### Ámbito B:

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

b) Esta jornada podrá ser continuada o partida.

b1) Jornada partida: este tipo de jornada tendrá una interrupción máxima de dos horas para comer o cenar.

b2) 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. Este tiempo de descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

c) Si por motivos de trabajo hubiera que modificar una de estas jornadas, esta modificación deberá tener un aviso previo mínimo de 48 horas y mediará la voluntariedad del trabajador/a sin perjuicio del derecho a la compensación por las horas extra que se puedan realizar.

d) Queda establecido un complemento de posado e imagen por importe de 15 €/hora.

Para suplir los posibles descuadres que se puedan producir en el tráfico de la taquilla, se establece un quebranto de moneda por importe de 50 € mensuales para los trabajadores/as taquilleros fijos, y de 15 € por jornada para contratados eventuales en eventos puntuales excepcionales que es de aplicación tanto en el ámbito A como en el ámbito B.

#### Artículo 16º.-Horas extraordinarias.

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

La empresa, de acuerdo con el trabajador/a, podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en cuyo caso el trabajador/a disfrutará de 90 minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuida, percibiendo 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 podrán acumularse hasta compensarse con días completos de descanso. El disfrute será

en los 4 meses siguientes a la realización de estos excesos de jornada.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas aquellas realizadas entre las 22 horas y las 7 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 hubiese que compensarlas en tiempo de descanso, esta compensación será de 120 minutos.

#### Artículo 17º.-*Vacaciones anuales.*

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

b) El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión no será recurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

c) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, por lo menos, del comienzo del disfrute. 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 48.4º de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiese, al finalizar el período de suspensión, aunque termine el año natural a que correspondan.

### TÍTULO VI

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 18º.-*Normas generales.*

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas -leves, graves y muy graves- y sanciones que se establece en el presente título de 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 de los tres artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, y podrá ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

#### Artículo 19º.-*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o 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 esto, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo o a otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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 de eso 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 implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

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

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

9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

10. La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de esta, originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

#### Artículo 20º.-*Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, mediando sanción, en un período de tres meses.

2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, a condición de que las tres primeras fuesen sancionadas previamente como falta leve.

3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, a condición de que la primera fuese previamente sancionada como falta leve.

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 el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

8. La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.

9. Los malos tratos 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, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un/una subordinado/a, desviado de los fines para los cuales está conferida la autoridad.

Cuando 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 21º.-*Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, mediando sanción, en un período de seis meses.

2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, a condición de que las seis primeras fuesen sancionadas previamente como falta grave.

3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, a condición de que las dos primeras fueran previamente sancionadas como falta grave.

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

5. Los malos tratos 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 muy grave, así como los malos tratos de obra.

6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la

empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o 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, destrozar, inutilizar o causar daños de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, aperos o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u 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.

#### Artículo 22º.-*Sanciones.*

Toda sanción requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 23º.-*Prescripción de las faltas.*

De acuerdo con el artículo 60.2º 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 tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

### TÍTULO VII

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 24º.-*Seguridad y salud en el trabajo.*

La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales, así como el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica y a la de sus 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 tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de

protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de ese deber, la empresa deberá garantizar 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 los/las mismos/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 38.2º de la Ley sobre prevención de los riesgos profesionales, en todos los establecimientos o locales de trabajo que tienen cincuenta o más trabajadores/as se constituirá un comité para la seguridad y salud.

1. Reconocimiento médico. La empresa, a su cargo, ofrecerá un examen médico a sus trabajadores/as, por lo menos una vez al año. Una copia del resultado individual de este reconocimiento debe ser entregada al/a la propio/a trabajador/a.

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 modo que su quehacer diario ante la pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad.

3. Protección a la maternidad. De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16º de esa ley deberá comprender la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en la situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o, a través de la lactancia, del/de la hijo/a, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o, a través de la lactancia, del/de la hijo/a, y así lo certifique el/la doctor/a que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible

con su estado. El/la empresario/a deberá determinar, previa consulta con los/las representantes de los/las trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

#### TÍTULO VIII

##### PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 25º.-*Permisos y licencias.*

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

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviese derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al

parto que se ha de realizar dentro de la jornada de trabajo.

g) Cuando por razón de enfermedad el/la trabajador/a precise asistencia en un consultorio médico de la S.S., dentro del horario laboral, las empresas concederán, sin pérdida de la remuneración, el permiso por el tiempo preciso, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente documento visado por el/la facultativo/a.

h) Las trabajadoras, por lactancia de uno/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguno/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá avisar previamente al/a la empresario/a con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados h) y i) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con 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 empleen en la empresa.

#### TÍTULO IX

##### BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

#### Artículo 26º.-*Incapacidad temporal.*

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el/la trabajador/a percibirá un complemento hasta el cien por cien de su salario en el caso de hospitalización de manera continuada en un centro hospitalario por indicación del doctor/a entre los días quinto y trigésimo de la incapacidad temporal. El complemento se percibirá sólo en este período y mientras dure la hospitalización, siendo precisa la justificación documental de la misma.

Los demás casos de enfermedad común se regirán por lo estipulado en la ley, excepto del día 4 al 21 en el que la empresa abonará el 70% del salario de cotización del mes anterior a la baja durante el año 2010. Este porcentaje se incrementa hasta el 75% en el año 2011 y hasta el 80% en el año 2012.

Los/as 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 cien por cien del salario de cotización del mes anterior a la baja.

El complemento establecido hasta el cien por cien del salario de cotización del mes anterior al de la baja a complementar por las empresas, para los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, habrá de tener vigencia, en todo caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal.

#### TÍTULO X

##### DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 27º.-*Compensación por días 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, 14 al año, se compensará con libranza del/de la trabajador/a a razón de 1,75 días por día trabajado o se percibirá una compensación del 40% del salario/día a mayores de este salario. Cuando el disfrute se esta-

blece en días, estos no serán acumulables. La manera de compensación será pactada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

*Artículo 28º.-Abono del salario.*

El pago del salario al/a la trabajador/a ha de hacerse mediante transferencia dentro de los primeros cinco días hábiles bancarios del mes.

*Artículo 29º.-Cláusula de descuelgue salarial.*

Este convenio, en el ámbito de su aplicación, se entenderá, siempre, como de mínimos. Por lo que 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.

De acuerdo con la actual legislación, cualquier empresa que necesite hacer un descuelgue salarial tendrá que negociarlo, en primer término, con los/las representantes de los/las trabajadores/as, tanto en el caso de que haya o no acuerdo, tendrá que ser transmitido a la comisión paritaria del convenio, para que esta en un plazo máximo de un mes decida si procede o no el descuelgue y en qué condiciones.

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

Se entiende que las empresas que necesiten hacer utilización de esta fórmula, tendrán que entregar toda la documentación que sea requerida por la citada comisión paritaria.

*Artículo 30º.-Adscripción del personal.*

1. Al finalizar la concesión de una contrata, los/las trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a ser adscritos/as 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/as en activo que presten servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de seis meses, sea cual fuese la modalidad de su contrato.

b) Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo de subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores/as que con contrato de interinidad sustituyan a algunos de los trabajadores citados en el apartado anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del/de la cliente se hayan incorporado al centro de trabajo como consecuencia de la ampliación de la contrata, dentro de los últimos seis meses.

e) El personal incorporado por el anterior titular a este centro de trabajo dentro de los seis meses, seguirá perteneciendo la dicha empresa y no se producirá

la subrogación citada excepto que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse, fidedigna y documentalmente por la empresa saliente en el plazo de cinco días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo contará desde el momento en el que la empresa entrante comunique fidedignamente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo. La comisión paritaria entenderá de cualquier conflicto que surja en relación con este apartado.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/las trabajadores/as, sólo se extingue en el momento en que se produzca la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata, implicase que un/una trabajador/a realizase su jornada en dos o más contratas distintas, afectando a una sólo de ellas el cambio de titularidad de la contrata, los/las titulares de las contratas deberán respetar el disfrute conjunto del período de vacaciones, que se ajustarán al de aquella contrata con la que tenga más período. La empresa saliente abonará la liquidación que corresponda en todos los casos.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

Documentos que debe facilitar por la empresa saliente a la entrante:

-Documento de adscripción.

-Certificado del organismo competente de estar al corriente del pago de la Seguridad Social.

-Fotocopias de las 6 últimas nóminas del personal afectado.

-Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los 6 últimos meses.

-Copia del último contrato de trabajo y sus prórrogas, en caso de existir.

-Relación del personal en la que se especifique nombre y apellidos, dirección, teléfono, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

- Igualmente, y dentro de los 15 días siguientes a la subrogación, la empresa saliente estará obligada a enviar a la empresa entrante, copia de los documentos, debidamente diligenciados por cada trabajador/a, en el que se haga constar que este/a recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. El incumplimiento de la entrega de este documento en nada afectará a la subrogación de los trabajadores/as.

## ANEXO

## Tabla salarial

Grupos	Bruto anual	Bruto mensual	Hora normal	Hora extra	Hora extra noctur.
I	20.629,09 €	1.719,09 €	11,97 €	15,56 €	17,90 €
II	19.052,25 €	1.587,69 €	11,06 €	14,37 €	16,53 €
III	16.978,15 €	1.414,85 €	9,85 €	12,81 €	14,73 €
IV	15.416,65 €	1.284,72 €	8,95 €	11,63 €	13,38 €
V	14.274,68 €	1.189,56 €	8,28 €	10,77 €	12,39 €

-El bruto mensual incluye el prorrateo de las pagas extra, y se refiere al igual que el bruto anual a la jornada prevista en los artículos 14º y 15º del convenio.

-Esta tabla será renegociada, por patronal y sindicatos, en el segundo año de vigencia del convenio partiendo del incremento del IPC real del año 2011, más un porcentaje por categorías según la siguiente escala:

Grupo I: 0%.

Grupo II: 0,5%.

Grupo III: 1%.

Grupo IV: 1,5%.

Grupo V: 2%.

*Cláusula adicional primera*

En lo referente a la incapacidad temporal por enfermedad común, y en lo que se refiere al párrafo segundo del artículo 26, la patronal se compromete a asumir el porcentaje del 85%, en la negociación de prórroga o nuevo convenio a partir del año 2013.

**CONSELLERÍA DEL MAR**

*Orden de 19 de julio de 2010 por la que se modifica la Orden de 8 de septiembre de 2006, por la que se declaran y clasifican las zonas de producción de moluscos bivalvos y otros invertebrados marinos en las aguas de competencia de la Comunidad Autónoma de Galicia.*

La Ley 11/2008, de 3 de diciembre, de pesca de Galicia, modificada por la Ley 6/2009, de 11 de diciembre, dispone en su artículo 8 que la clasificación de las zonas de producción de moluscos bivalvos y de otros organismos procedentes de la pesca, del marisqueo y de la acuicultura le corresponde a la Consellería del Mar, en función de la calidad de las aguas y de los organismos marinos, de acuerdo con la normativa estatal y comunitaria dictada al respecto.

La Orden de 8 de septiembre de 2006, por la que se declaran y clasifican las zonas de producción de

moluscos bivalvos y otros invertebrados marinos en las aguas de competencia de la Comunidad Autónoma de Galicia fue dictada para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios; en el Reglamento (CE) 853/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo; de 29 de abril de 2004, por el que se establecen normas específicas de los alimentos de origen animal; en el Reglamento (CE) 854/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, que establece normas específicas para la organización de los controles oficiales de los productos de origen animal destinados al consumo humano; en el Reglamento (CE) 2073/2005, de la Comisión, de 15 de noviembre de 2005, relativo a los criterios biológicos aplicables a los productos alimenticios; así como en el Real decreto 640/2006, de 26 de mayo, por el que se regulan determinadas condiciones de aplicación de las disposiciones comunitarias en materia de higiene, de la producción y comercialización de los productos alimenticios, además de tener como base los resultados de los análisis periódicos realizados en los planes de muestreo establecidos.

Con el fin de garantizar la idoneidad de los productos extraídos en las diferentes zonas, la Consellería del Mar, a través del Instituto Tecnológico para el Control del Medio Marino (Intecmar) realiza los controles de todas las zonas de producción conforme a lo establecido en el Reglamento (CE) 854/2004, de 29 de abril, en el Real decreto 345/1993, de 5 de marzo, por el que se establecen las normas de calidad de las aguas y de la producción de moluscos bivalvos vivos, en el Real decreto 640/2006, de 26 de mayo, y en la Ley 3/2004, de 7 de junio, de creación del Instituto Tecnológico para el Control del Medio Marino de Galicia.

Los citados controles evidencian variaciones en las condiciones sanitarias de las zonas de producción, hechos que se constatan en las oportunas revisiones, poniéndose de manifiesto la necesidad de adecuar la clasificación de las zonas de producción a los nuevos resultados obtenidos en el programa de control.

El Reglamento (CE) 854/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, fue modificado, recientemente, en el capítulo III del anexo II, por el Reglamento (UE) 505/2010, de la Comisión, de 14 de junio de 2010, en lo que se refiere a los controles oficiales relativos a los gasterópodos marinos vivos que no se alimentan por filtración.

Finalmente, el Reglamento (UE) 558/2010, de la Comisión, de 24 de junio de 2010, que modifica el anexo III del Reglamento (CE) 853/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen las normas específicas de higiene de los alimentos de origen animal, introdujo modificaciones que determinan la no aplicación a los gasterópodos marinos no filtradores de las disposiciones relativas a la clasificación de las zonas de producción de moluscos bivalvos vivos y en los requisitos específicos de los