

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA "PMAS3 GROVE, SL (ORQUESTA PALLADIUM)"

Código de Convenio número 36104912012016

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa PMAS3 GROVE, SL (Orquesta Palladium), subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo delegado de persoal, en data 1 de agosto do 2016.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 5 de agosto do 2016.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO
www.cigservizos.org

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PMAS3 GROVE SL.

**TITULO I
CONDICIONES GENERALES Y COMUNES**

**CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.—Ámbito funcional

El título I del presente Convenio regula y establece, con carácter general, las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la empresa Pmas3 Grove S.L. en la provincia de Pontevedra, en adelante la empresa.

Artículo 2.—Ámbito personal

El personal laboral, a efectos del presente convenio, comprenderá tanto al personal fijo como al temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual de cada uno. Y comprenderá tanto a los trabajadores del régimen general, como a las relaciones laborales de carácter especial del art 2.1 e Del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.—Ámbito temporal y denuncia del convenio

El vigente convenio, cuya vigencia se extenderá hasta el 26 de mayo de 2020 entrará en vigor al día siguiente de su firma.



Denuncia. El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes cuatro meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste. Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 4.—Publicidad

Pmas3 Grove S.L. Garantizará que todos los empleados dispongan de un ejemplar desde la fecha de su entrada en vigor o desde la fecha de inicio de su actividad laboral en la empresa.

CAPITULO II COMISIÓN PARITARIA

Artículo 5.—Comisión paritaria

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente al mes de la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por 1 persona en representación del personal y otra por parte de la empresa.

La empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a los titulares.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.
- b) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- e) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, así como del cumplimiento del mismo.
- f) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Los miembros de la Comisión podrán recabar a través de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptible de ser abordados por la Comisión.



La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de parte antes de los 10 días hábiles siguientes a partir de la solicitud.

El domicilio de la Comisión será la sede de Pmas3 Grove SL.

Los acuerdos se reflejarán en acta, que deberá ser firmada por todos los presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones, y para el ámbito general del Convenio formando parte del mismo.

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzase un acuerdo sobre algún extremo o todos ellos, las partes recurrirán al Servicio de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais a que se refiere el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, a cuyos artículos 15 a 23 sobre el procedimiento de conciliación y mediación se remite expresamente el presente convenio.

Ello no obstante, las partes, de mutuo acuerdo, podrán acudir directamente, para la resolución de sus discrepancias, al procedimiento de arbitraje regulado en los artículos 24 a 27 del citado Acuerdo.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6.—Principios Generales

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

Artículo 7.—Contratación

El contrato de trabajo podrá llevarse a cabo por duración indefinida o determinada y en general en cualquiera de las modalidades que admita el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Artículo 8.—Período de prueba

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

Personal técnico o de producción: Tres meses o 40 eventos trabajados.



Personal artístico: Dos meses o 30 eventos trabajados.

Artículo 9.—Dimisión del trabajador o la 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 dos meses. En caso de no producirse este preaviso, el trabajador deberá indemnizar a la empresa con el salario diario multiplicado por los días de menos con los que se haya producido el preaviso.

**CAPITULO IV
JORNADA DE TRABAJO.**

Artículo 10.—Principios generales

La naturaleza de la actividad de la empresa 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. En todo caso y conforme al art. 34.2 del ET, los trabajadores conocerán con un preaviso mínimo de 5 días el día, hora y lugar de presentación al trabajo.

Como norma General, se respetará el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas. En las jornadas en las que sea necesario recurrir a la jornada partida y en aplicación al art. 22 del Real Decreto 1561/95 ese descanso podrá reducirse hasta las 9 horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a 5 horas.

Los trabajadores disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Si no es posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas. Por decisión de la empresa, se podrán acumular dichos descansos en períodos de hasta cuatro semanas.

Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario laboral, por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde.

Artículo 11.—Jornada de trabajo

Complementariamente a lo regulado en el artículo anterior, las especiales características de los trabajos artísticos, obligan a dotar a estas jornadas de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su adecuado desarrollo.



Este marco se define de la siguiente manera:

1.—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 de trabajo.

2.—Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las 24 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.

3.—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 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.

4.—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 53 horas semanales de media en cómputo bisemanal.

5.—La jornada de trabajo de cada trabajador comenzará en la hora en que fuese convocado a comparecer en el lugar de actuación, con independencia de la hora a la que comience a realizar sus funciones y será retribuida en su totalidad como trabajo efectivo. En casos excepcionales de atraso en el comienzo efectivo del trabajo respecto de la citación, siempre que este atraso no sea imputable al empresario no se computarán para los efectos de duración de jornada los primeros 60 minutos.

Si el lugar de citación está situado fuera del municipio en que radica el centro de actividades, la empresa podrá optar entre:

- a) Facilitarles a los trabajadores y trabajadoras un medio de transporte.
- b) Abonarles 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 lo hará utilizando coche propio. Si lo hace en transporte público la empresa abonará los gastos justificados, si lo hace en vehículo propio, la empresa abonará 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 producción y el lugar de citación no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12.—Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan en cómputo cuatrimestral, la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio.

La empresa, de acuerdo con el trabajador podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso. Los excesos de jornada se podrán acumular hasta compensarse con días completos de descanso. Este descanso deberá disfrutarse en los 5 meses siguientes a la realización de estos excesos de jornada.

Artículo 13.—Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, en ningún caso tendrá una duración inferior a 30 días naturales.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de discrepancia se aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 14. Normas generales

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas -leves, graves y muy graves- y sanciones que se establece en este título del 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 siguiente no tiene carácter exhaustivo y podrá ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

Artículo 15.—Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a 30 minutos, en un período de un mes.

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



c) El abandono del servicio sin autorización o causa justificada, 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 de trabajo o a otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos

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

e) No comunicarle 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 trabajador.

f) La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o herramientas, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

g) 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.

h) La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.

i) La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

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

Artículo 16.—Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes.

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

b) 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.

c) 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.



- d) Faltar al traballo un día, sin la debida autorización o causa justificada.
- e) Simular enfermidade o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.
- f) Simular la presencia de otro/a trabajador/a.
- g) 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.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.
- i) 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.
- j) Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa.
- k) El abuso de autoridad, entendido como la conducta del/de la que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un/una subordinado/a, desviado de los fines para los cuales está conferida la autoridad.
- l) Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- m) 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 17.—Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, mediando sanción, en un período de seis meses.
- b) 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.
- c) 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.



- d) La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.
- e) 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.
- f) 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.
- g) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.
- h) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- i) 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.
- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

Artículo 18.—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 19.-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.

CAPITULO VI
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 20.—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.

CAPITULO VII PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 21.—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.



TITULO VIII BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Artículo 22.—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 2016. Este porcentaje se incrementa hasta el 75% en el año 2017 y hasta el 80% en el año 2018.

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 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.

TITULO IX DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 23.—Abono de salarios

Los salarios serán abonados al trabajador dentro de los 5 primeros días de mes de cualquiera de las maneras admitidas en derecho.

Artículo 24.—Régimen salarial

El bruto diario incluye el prorrateo de las pagas extras y se refiere a la jornada prevista en los artículos 10 y 11 del convenio.



Partiendo de las tablas salariales del 2016, se incrementarán para los años siguientes en igual medida a lo que se incrementen las bases mínimas de cotización que establezca la seguridad social para las relaciones laborales de carácter especial de artistas en espectáculos públicos.

El salario bruto diario para el año 2016 será de 30.00 euros/día.

Las horas normales serán a 12.32 Euros, siendo las horas extras a 16.01 euros.

Las horas extras nocturnas se pagarán a 18.47 euros.

Artículo 25.—Inaplicación del convenio

Durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán sus discrepancias a la decisión de la comisión paritaria.

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzase un acuerdo sobre algún extremo o todos ellos, las partes recurrirán al Servicio de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais a que se refiere el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, a cuyos artículos 15 a 23 sobre el procedimiento de conciliación y mediación se remite expresamente el presente convenio.

Ello no obstante, las partes, de mutuo acuerdo, podrán acudir directamente, para la resolución de sus discrepancias, al procedimiento de arbitraje regulado en los artículos 24 a 27 del citado Acuerdo.

www.cigservizos.org

Data: 16/09/2016.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

