

Convenio Colectivo Estatal del personal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España.

Firman el presente convenio por la parte empresarial la Federación de Asociaciones de Salas de Fiesta, Baile, y Discotecas de España, FASYDE, y por la parte sindical la Federación de Servicios de UGT, FeS-UGT, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, FSC-CCOO, y la Federación de Artistas del Estado Español, FAEE.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso de proseguir el proceso de dialogo y negociación colectiva sectorial estatal, que por tanto no se interrumpe con la firma del presente I Convenio Colectivo del personal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas, sino que continúa durante toda su vigencia a través de las sesiones periódicas que seguirá manteniendo la Comisión Negociadora, con el fin de seguir incorporando al contenido del texto articulado del presente Convenio y durante su periodo de vigencia, nuevas materias que las partes determinen y sobre las que se alcancen acuerdos.

Asimismo las partes firmantes manifiestan su compromiso de incorporar a cuerpo de convenio las actualizaciones y adaptaciones legislativas que afectando al texto del Convenio ambas partes consideren oportunas. En este sentido, las partes se comprometen a incorporar las materias referidas, antes del 31 de diciembre de 2012

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regula la relación de trabajo de todas las empresas del sector así como a los trabajadores encuadrados en los siguientes grupos:

Grupo A: Responsables artísticos en general: coreógrafos, directores de escena u orquesta, maestros de baile, directores artísticos, escenógrafos, diseñadores de luces, presentadores, así como jefes técnicos.

Grupo B: Personal artístico: músicos instrumentistas y cantantes en todos los géneros y especialidades musicales, bailarines en todos los géneros coreográficos, especialmente los artistas en tablaos flamencos, disc-jockeys, actores, declamadores y, en general, toda persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute en cualquier forma una obra musical, literaria, dramática, o de cualquier otro género.

Grupo C: Técnicos: incluirá a los montadores de discos, técnicos audiovisuales, técnicos de sonido, de luminotecnia, caracterización, vestuario, y escenografía.

GRUPO D: Personal de Sala y Administrativo: Se incluirá el personal de mantenimiento, de admisión y control, de relaciones públicas, merchandising, administrativo, y personal de dirección

En este sentido, estarán afectados por este acuerdo todas aquellas empresas y establecimientos dedicados a la actividad propia, tales como, Salas de Fiesta, Salas de Baile, Salas de Variedades, Discotecas, Café concierto, Café cantante, Café teatro, Salas de variedades y folclóricas, tablaos flamencos y similares tal como se establece en el Anexo II, así como aquellas actividades complementarias, conexas o similares, siempre y cuando la actividad principal sea el baile, el espectáculo público, musical, variedades, etc.

Asimismo afectará a las empresas, sea cual fuere el lugar, local o denominación de las mismas, que contraten a los trabajadores/as que desarrollen las actividades antes mencionadas, ya sean personas naturales o jurídicas, españolas, comunitarias o extranjeras; así como a los organismos y corporaciones de derecho público, cuando estos figuren como titulares de contratación.

El catálogo y definiciones que figuran en el Anexo III recoge, sin carácter exhaustivo, los espectáculos públicos y establecimientos afectados por el presente convenio. Quedan excluidos del ámbito de este convenio los espectáculos teatrales, desarrollados en salas de teatro y/o cines, así como las actividades ligadas a la producción audiovisual.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será directamente aplicable en todo el territorio español y especialmente allí donde los Convenios Colectivos de ámbito territorial tengan condiciones inferiores a éste en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 3. Ámbito temporal

Con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 4. Régimen retributivo. Prórroga y denuncia

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, si por cualquiera de las dos partes no se denuncia con dos meses de antelación al día de la fecha de su finalización. Tanto en el caso de no haberse denunciado, como de estar denunciado y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual, el presente mantendrá su carácter ultra-activo tanto en su ámbito normativo como en el obligacional.

Durante los años de vigencia del Convenio 2013 y 2014 y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual, se aplicará como incremento sobre el salario base y resto de retribuciones, el Índice de Precios al Consumo resultante del año anterior más 0,25 puntos. Las tablas serán confeccionadas por la Comisión Mixta Paritaria para su publicación en los 60 primeros días de cada año natural.

Artículo 5. Garantías personales y derechos adquiridos

Se respetarán todas aquellas condiciones individuales que disfrutadas con carácter personal sean más beneficiosas que las pactadas en este Convenio

Artículo 6. Carácter mínimo y no absorción

Las condiciones que se pactan en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas y serán aplicables en cualquier convenio colectivo que en su conjunto y en cómputo anual no las supere.

Al objeto de evitar situaciones que representen una merma de poder adquisitivo para los trabajadores a los cuales se les aplique este convenio, se garantiza que el incremento retributivo que aquí se pacta no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier otro concepto perciban los trabajadores. En consecuencia,

los incrementos establecidos para cada grupo profesional deberán ser abonados efectivamente sobre los niveles que realmente se vengán percibiendo.

Artículo 7. Contrato de trabajo del Personal Artístico: Modelo y Régimen.

El modelo de contrato se ajustará al aportado al presente Convenio Colectivo, que figura como Anexo I.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración indefinida o determinada. Deberá efectuarse siempre por escrito y firmarse con antelación al inicio de las actuaciones.

El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, o por el tiempo en que un espectáculo permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, cuantas veces se estime por ambas partes.

Dentro del contrato de duración determinada, existirá el contrato de “bolo” cuya duración será igual o menor a 3 días consecutivos. Este tipo de contrato tendrá una retribución específica, que será de 105,73 euros por jornada de trabajo en el año 2012, incluidos todos los conceptos salvo los indicados en el artículo 22 del presente Convenio. Esta retribución se revalorizará al igual que el resto de retribuciones, tal como se establece en el Artículo 4.

Periodo de prueba: Resultará de aplicación lo establecido en el RD 1438/1985 o norma legal que lo sustituya.

1. Los contratos expirarán en la fecha de su terminación, pudiendo prorrogarse de acuerdo por ambas partes, especificándose el tiempo de la duración de la prórroga efectuada, y en caso de no especificarse, la prórroga se considerará que es por un periodo igual al que se prorroga.
2. Cuando sea el empresario del local quien monte su propio espectáculo y haya que efectuar ensayos para el montaje o preparación del mismo, el contrato deberá firmarse no más tarde de los tres días siguientes de haber comenzado los ensayos, considerándose definitivamente contratados si se superasen dichos tres días sin firmar el contrato y por el tiempo de duración previsto en cartelera del espectáculo en preparación.
3. Los contratos de duración inferior a siete días se entenderán concluidos en la fecha de la terminación que se indique en los mismos, sin que puedan ser prorrogados tácitamente. En el caso de que ambas partes deseen prorrogar, deberán suscribir un nuevo contrato.
4. El contrato se firmará por cuadruplicado, quedando en el acto de la firma dos copias en poder de cada una de las partes, responsabilizándose cada una de ellas de remitir a sus organizaciones sindicales y patronales una copia para su toma de razón.
5. En los casos previstos en el artículo 22 se firmará una addenda al contrato de trabajo (Anexo II), estableciendo la retribución adicional del artista por la cesión de sus derechos de explotación.
6. Una vez finalizado el contrato de un trabajador afiliado al régimen de artistas de la Seguridad Social, y a petición del mismo trabajador, la empresa le entregará los siguientes documentos:

- a. Carta de finalización de contrato
- b. Certificado de Vida Laboral en la empresa.

Independientemente de las diferencias entre la contratación celebrada al amparo del Real Decreto 1435/1985 y la contratación regulada por el Estatuto de los trabajadores, no podrá haber diferencias de cotización entre los trabajadores afectados por el presente convenio, sea en computo anual o por producción individualizada; esto es, la suma de los días cotizados y los días ganados por el proceso de regularización intrínseco a los contratos artísticos, debe arrojar un resultado no inferior al del número de días reales que ha ocupado la producción del espectáculo incluyendo fines de semana, festivos y libranzas, tanto de días de ensayo como de función, al objeto de que los trabajadores con contrato artístico, logren computar al cabo del año el mismo número de días que si hubieran trabajado bajo la cobertura del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, el trabajador tendrá derecho a reclamar las diferencias de cotización que pudieran producirse a final de año, entre la contratación bajo lo establecido en el Real Decreto 1435/1985 o bajo el Estatuto de los trabajadores, o normas que en su caso las sustituyan.

Artículo 8. Participación de menores en los espectáculos.

1. Los empresarios deberán adoptar las medidas oportunas para que la participación de menores de dieciséis años en los espectáculos públicos no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

2. El contrato deberá celebrarse con el padre o tutor del menor, requiriéndose también el previo consentimiento de éste si tuviere suficiente juicio; asimismo, corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato.

A fin de garantizar una más correcta protección de los menores de dieciséis años en su relación con los espectáculos públicos, la participación de los mismos sólo será posible cuando dispongan de la oportuna autorización de la autoridad laboral. Dicha concesión constará por escrito, y en ella deberá quedar especificado el espectáculo o la actuación objeto de la autorización.

3. Lo dispuesto en el presente convenio, en cuanto pueda ser de aplicación al trabajo de los menores de 16 años, deberá ser interpretado dejando a salvo las mejoras y garantías establecidas legalmente para estos trabajadores.

Artículo 9. Jornada de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo de los Artistas, el periodo de tiempo comprendido entre la personación del trabajador en el centro de trabajo, hasta el momento en que finalice el espectáculo o cuando termine su actuación a elección de la empresa. Para el resto de personal, se estará a la Jornada anual pactada, en cómputo mensual.

1. Respecto de los responsables artísticos:

Por el carácter específico de su cometido, la distribución de la jornada laboral estará limitada por el cómputo anual del mismo.

2. Respecto de los artistas:

a) La empresa organizará el régimen de horario de trabajo conforme sus necesidades. En ningún caso existirá a efectos económicos la jornada a tiempo parcial para los artistas, salvo en las especificaciones de los ensayos.

b) En la jornada partida, el profesional dispondrá entre ensayo y actuación, de un tiempo libre adecuado a la naturaleza de la actividad desarrollada, no pudiendo ser menor de treinta minutos entre sus propias actuaciones.

c) El contrato se entenderá cumplido en el día fijado en el mismo, aunque por razones horarias termine a primera hora del día siguiente.

d) Cada sesión se computará como dos horas trabajadas independientemente de la duración del espectáculo en el que el profesional actúe.

e) La sesión que sobrepase el horario normal, será abonada con un incremento del 50% sobre la remuneración total diaria; superadas estas funciones se pagarán las restantes al 150%.

f) En los Tablaos Flamencos los profesionales descansarán, como mínimo, durante el espectáculo un intervalo de tiempo igual a la mitad de su actuación, el cual se computará como tiempo trabajado.

g) Después de la terminación de la jornada laboral debe mediar un mínimo de doce horas hasta comenzar la nueva función o ensayo.

h) La jornada laboral máxima será de 1.800 horas, en cómputo anual.

3. Respecto del personal técnico:

La jornada laboral máxima anual será de 1.800 horas, en cómputo anual y distribución mensual.

4. Respecto al personal de sala y administrativo:

La jornada laboral máxima anual será de 1.800 horas en cómputo anual y distribución mensual.

Artículo 10. Ensayos

Los ensayos nunca podrán tener una duración superior a seis horas cuarenta y cinco minutos diarios, en los días laborables, si bien cada dos horas se concederán quince minutos de descanso que serán computables como tiempo de trabajo efectivo, y una hora si el horario coincide con comida o cena, que no será computable. Si fuese necesario ensayar en día festivo por caso urgente de una sustitución o estreno inminente, el ensayo no podrá exceder de dos horas, salvo los días de debut del espectáculo, que tendrá una duración correspondiente a un día normal de ensayo.

a) La celebración de los ensayos se anunciará obligatoriamente en "tablilla" en el día anterior a la celebración de los mismos.

b) Los profesionales que no estuvieran trabajando para la empresa y que se incorporen a los espectáculos, percibirán al menos, la totalidad de la retribución

mínima para ensayos, que será el 50% del salario base de este convenio por día, pero no percibirán ninguna otra retribución contemplada en este convenio.

c) No se abonará cantidad alguna si los ensayos fueran a petición del profesional.

d) Cuando los ensayos sean realizados estando trabajando el profesional en la empresa y a petición de la misma, para el mismo o distinto espectáculo, y dentro de la jornada laboral, no devengará salario extraordinario alguno.

e) Los “ensayos de limpieza” no podrán durar más de veinte días, cada periodo de seis meses, y si excediesen de este periodo, los ensayos que sobrepasen de dicha duración, se abonarán como horas extraordinarias.

f) En los demás casos, no podrán durar más de cuarenta y cinco días por cada nuevo espectáculo.

Artículo 11. Salarios

a) Los salarios podrán ser pactados en los Convenios colectivos de ámbito inferior, en los que el salario base nunca será inferior a los que figuran en la tabla salarial de este convenio, que figura como Anexo IV. El concepto de salario base contempla la especificidad de la actividad de este sector, que implica actividad en horario nocturno y en fin de semana.

b) Cuando la actividad se realice fuera del centro de trabajo establecido en el contrato y de causa a que el profesional no pernocte en su domicilio, la empresa podrá optar entre poner a disposición del profesional un medio de transporte o abonar al profesional, que utilice su vehículo, la cantidad por kilómetro establecida en las Tablas de la Agencia Tributaria. Esta cantidad es independiente de la que se estipule por cualquier otro concepto.

c) El personal artístico percibirá, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 5 euros, por los días que efectivamente trabajen, no abonándose en las vacaciones, en los contratos de “bolos”, en los días no trabajados, en las pagas extraordinarias y en días de descanso. En los términos del presente convenio, se considera “bolo” toda actuación o espectáculo que se desarrolla de forma esporádica, y fuera del centro de trabajo habitual. En caso de sustitución de alguno de los trabajadores habituales, el sustituto percibirá el sueldo del sustituido.

Artículo 12. Nóminas

Los modelos de nómina a usar serán los homologados por el Ministerio.

Artículo 13. Vacaciones

El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a una vacación anual de treinta días naturales a razón del salario base de este convenio.

En los contratos de artistas, cuya duración original no exceda de un año, se incrementará diariamente o mensualmente la parte proporcional correspondiente. En el resto de contratos las vacaciones no disfrutadas se abonarán en la liquidación.

Artículo 14. Descanso semanal

El descanso semanal será obligatorio y retribuido en igual cuantía a los días de trabajo.

- a) Se considerará descanso efectivo el que conste de treinta y seis horas consecutivas.
- b) Para el personal técnico y artístico, cuando las actuaciones duren menos de siete días seguidos y no se disfrute el descanso semanal, se abonará diariamente la parte proporcional correspondiente.

Artículo 15. Horas extraordinarias

La duración de la jornada de trabajo será la especificada en el artículo noveno. Las horas que excedan de las que dicho artículo establece serán consideradas como extraordinarias y se pagarán con el 140 % de aumento. Asimismo, se podrán compensar dichas horas mediante descanso equivalente retribuido (140%), y dentro de la vigencia del contrato, a elección de la empresa. Se entenderá como hora extra toda fracción de tiempo, aunque no alcance a sesenta minutos, que exceda de la duración de la jornada.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Los profesionales percibirán dos pagas extraordinarias anuales de treinta días cada una, en junio y en diciembre, que consistirán en el salario base de este convenio. En el caso de contratos con duración que no exceda de un año, se incrementará proporcionalmente la parte correspondiente de estas pagas.

Las partes podrán pactar que la retribución acordada se pague en doce mensualidades, computándose en éstas el importe de las pagas extraordinarias.

Artículo 17. Fiestas abonables

Cuando coincida alguna fiesta abonable y no recuperable con un día de trabajo, la empresa elegirá entre estas opciones:

- a) Dar descanso al profesional, abonándole su retribución.
- b) Que se disfrute en un periodo distinto, siempre que esté dentro del periodo de su contrato, y previo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Que el profesional realice sus funciones en dicho día, aumentando su retribución en un 140%.

Las fiestas abonables serán las reseñadas en el calendario laboral oficial. Adicionalmente se establecerá el 31 de diciembre, Nochevieja, como día festivo del Convenio, con carácter abonable.

Artículo 18. Enfermedades (Incapacidad Temporal)

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, además de las cantidades que al profesional puedan corresponderle a través de la Seguridad Social, percibirá el siguiente complemento:

- Durante los tres primeros días, no percibirá cantidad alguna.
- Si sobrepasa la incapacidad temporal en tres días, tendrá derecho, a partir del cuarto día de la baja, además de lo que le abone la Seguridad Social, a un complemento hasta alcanzar el 80% de la base de cotización hasta el día 60, contados a partir del día de la baja. Transcurrido el día sesenta se extinguirá la citado complemento
- Esta ayuda no podrá nunca exceder de la fecha en que deba terminar su contrato, contándose los días en que el trabajador/a esté dado de baja por incapacidad laboral transitoria.

Si el profesional no percibiera cantidad alguna de la Seguridad Social y ello estuviera motivado por el retraso en el cumplimiento legal de la empresa en la que presta sus servicios, ésta abonará el salario íntegro acordado en el contrato durante el tiempo que dure la incapacidad temporal y dentro de la duración del contrato, sin que esta acción exima a la empresa de las responsabilidades que marcan las leyes.

Las profesionales embarazadas tendrán derecho a un complemento por nacimiento de hijo/a de 9 euros al día durante noventa días a percibir en el mes del alumbramiento, siempre que tenga en la empresa una antigüedad superior a seis meses.

Artículo 19. Accidentes laborales y/o enfermedad profesional

- a) En caso de accidente laboral y/o enfermedad profesional, y durante un máximo de cuarenta y cinco días, el /la trabajador/a percibirá la diferencia hasta el 100% de la base reguladora, como complemento de lo que perciba de la Seguridad Social, durante el tiempo que dure la incapacidad temporal, hasta un máximo de 100 euros diarios desde el día del accidente hasta el alta o, en su caso, hasta la terminación de su contrato.
- b) Este complemento estará vigente dentro de la duración del contrato.
- c) En el supuesto de que el profesional desarrolle su actividad laboral en más de una empresa, este complemento se percibirá únicamente de la empresa donde se origine el accidente.

Artículo 20. Ausencias

El profesional, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. En estos casos será abonado el salario real, hasta un máximo de 85 euros diarios. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo que determine la legislación vigente.

Los permisos retribuidos serán por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por el tiempo de un día natural por mes trabajado, hasta un máximo de quince días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. En el supuesto de que el matrimonio se realice entre profesionales que trabajen en la misma empresa, se estará para el cómputo de tiempo al más beneficioso.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, dentro de la jornada laboral que no pueda realizar otra persona en su representación.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico de cabecera, del propio trabajador o para acompañar al cónyuge, o también a hijos, hermanos, padres, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de Salud. Siempre que fuera posible, el disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, en todo caso será necesaria una justificación posterior.

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

g) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Estas horas se podrán acumular en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

i) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros 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.

j) En el caso de contrato de "bolo", y en razón de su breve duración, no serán de aplicación los supuestos contemplados en la anterior enumeración cuyo cumplimiento exija más tiempo que el de la mitad de la propia jornada laboral.

k) El disfrute de los permisos por el tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

En cuanto a la aplicación de permisos y licencias contemplados por la ley, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (parejas, matrimonios), las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

En todas las cuestiones referidas a suspensiones de contrato por maternidad, paternidad, adopción, y acogimiento, así como reducciones de jornada por conciliación

de la vida laboral y personal, y excedencias igualmente por conciliación, así como todas las excedencias, voluntarias o forzosas, se estará a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores, y la legislación vigente en cada momento.

Parejas de hecho.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite con el certificado correspondiente, generarán los mismos derechos que los cónyuges en matrimonio por lo que respecta a lo contemplado en los anteriores apartados.

Artículo 21. Suspensión de espectáculos

a) Cuando el espectáculo en bolo fuera suspendido por causa de la empresa y existiera desplazamiento por parte del profesional desde otra provincia, la empresa abonará una cantidad consistente en el 50% de las retribuciones convenidas en el contrato con un máximo de 100 euros diarios. Estas cantidades se percibirán los días de suspensión.

b) En el resto de casos, los días de suspensión por fuerza mayor serán considerados como trabajados dentro del contrato cuando cualquiera de las partes tuviera que cumplir, inmediatamente después de la fecha de terminación del contrato, otro compromiso contraído con anterioridad a la suspensión del espectáculo. Si no ocurriera dicha circunstancia, se cumplirá íntegramente sin deducir de su duración el número de días de su suspensión.

c) Si el profesional contratado no pudiera comenzar su actuación por incumplimiento imputable exclusivamente a la empresa, aquél tendrá derecho a la retribución estipulada en su contrato, (salvo acuerdo previo entre ambas partes), por todo el tiempo que dure el retraso, el cual se computará a efectos de vigencia del contrato.

d) En caso de que el tiempo estipulado para ensayos se amplíe por causa imputable a la empresa, ésta abonará las retribuciones del presente convenio, pero en ningún momento significará incumplimiento de contrato.

e) La enfermedad o ausencia de las primeras figuras no será causa justificada de suspensión, en el supuesto de que el espectáculo con anterioridad y para su debut hubiera sido de exclusiva responsabilidad de la empresa, si bien podrá suspender el espectáculo en lugar de sustituir al artista, en cuyo caso se verá obligado al pago de los salarios de los artistas suspendidos durante el tiempo que dure la mencionada suspensión.

Cuando la contratación se hubiera efectuado con un conjunto con unidad artística en cuya organización no hubiera intervenido la empresa, la enfermedad o ausencia de las primeras figuras autorizará a la empresa a la suspensión del contrato, sin obligación de pagar ningún tipo de salarios.

f) En el supuesto de que la empresa sustituya al profesional enfermo o ausente, el resto de los artistas deberán efectuar los ensayos correspondientes para acoplarse a estos nuevos profesionales.

g) En el supuesto de tener que suspender un espectáculo a causa de la lluvia, los artistas con salario hasta 85 euros diarios, percibirán lo que refleje su contrato. Aquellos artistas con salarios superiores a dicha cantidad, estarán a lo que se determine en sus respectivos contratos de trabajo y de no estar concertado percibirán hasta 100 euros diarios.

Artículo 22. Retribución adicional de los artistas por comercializar por la grabación, emisión, transmisión, puesta a disposición o distribución de los espectáculos

- a) Cuando la actuación sea emitida o transmitida, por radio o televisión, haya sido o no grabada, o se ofrezca como servicio audiovisual de pago o en abierto, los profesionales que tomen parte en los mismos percibirán sobre el sueldo el 50% del mismo si la emisión o transmisión es por radio, y el 500% si es por televisión en concepto de derechos de comunicación pública, siempre que los artistas consientan y aunque el horario sea distinto al horario normal.

Cuando la actuación sea fijada o grabada en cualquier medio o soporte que permita su reproducción, puesta a disposición y distribución por su comercialización, los artistas percibirán sobre el sueldo el 5 % del mismo, siempre que éstos consientan tales actos de explotación.

El consentimiento del artista se hará constar en anexo al contrato de trabajo, conforme al artículo 7.e) del presente Convenio.

- b) Cuando la empresa, con fines de propaganda del espectáculo retransmita trozos del mismo o televise espacios del espectáculo cuya duración no exceda de 30 segundos de televisión y dos minutos en radio, previo conocimiento del profesional, no tendrá derecho a aumento alguno, siempre que la toma o grabación se realice dentro del tiempo de su jornada laboral, aunque sea distinta al horario normal del espectáculo, pagándose como horas extras lo que exceda de seis horas y media diarias.
- c) Los trabajadores y la empresa podrán realizar un producción audiovisual profesional que publicite y promocióne el espectáculo para su comercialización, con los acuerdos económicos que procedan. Dicha producción audiovisual de carácter promocional no podrá reproducir de forma continua e ininterrumpida más del 30 % de la duración del todo o de cada parte de las actuaciones consideradas de forma unitaria. Si no existieran dichos acuerdos, se aplicara un incremento de un 2% sobre el salario base diario pactado en concepto de imagen y derechos de comunicación pública.
- d) Cuando la empresa grabe o fije el espectáculo con fines de limpieza o ensayos no generará retribución adicional al Artista.
- e) La Comisión Mixta Paritaria velará en los primeros años de vigencia del Convenio por el fiel cumplimiento de este artículo.

Artículo 23. Extinción del contrato

- a) Cuando la duración del contrato del personal artístico y técnicos/as incluidos en el régimen especial, incluidas las prórrogas, sea superior a un año, esetos/as tendrán derecho, al finalizar el contrato, a una indemnización de nueve días por año de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. Si el contrato del profesional, por las causas que fuere, se

hubiese convertido en indefinido, se estará a la legislación general de aplicación.

b) Cese del trabajador.

Cuando el trabajador, habiendo realizado el correspondiente preaviso, causare baja voluntaria en el servicio de la empresa, vendrá ésta obligada a la liquidación el mismo día del cese en su relación laboral de los conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese momento. El resto de ellos lo serán en el momento habitual del pago.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la empresa la decisión de cesar, cumpliendo lo siguientes plazos de preaviso:

- a. Directores, técnicos y primeras figuras : un mes
- b. Resto de personal : quince días

Artículo 24. Faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación 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 empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por faltas muy graves que se impongan.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 30 días después de la fecha de su firmeza.

Faltas leves:

- La falta de puntualidad hasta diez minutos de la hora señalada para el comienzo de su jornada, ensayo o grabación, y siempre que el retraso no esté debidamente justificado.
- La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
- El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- La falta de aseo y decoro personal.
- La falta de diligencia en acudir a escena o a un ensayo cuando haya sido llamado.
- La falta de cuidado en la conservación de la caracterización y vestuario, así como del mobiliario y elementos instalados en el camerino que le fuera designado, como en otras dependencias de las instalaciones, donde se realice el espectáculo y siempre que no revista carácter de gravedad.

- 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.
- 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.
- La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.
- La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no supongan un riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
- Los pequeños descuidos en la conservación del material o los géneros de la empresa o compañeros.

Faltas graves:

- La falta de puntualidad que excedan de los diez minutos a la hora señalada para el comienzo de la jornada, ensayo o grabación, siempre y cuando no esté debidamente justificada.
- La comisión o sanción de tres o más faltas leves en un periodo de treinta días naturales.
- No comunicar con la debida antelación o justificación posterior la falta al trabajo por cualquier causa, siempre que no constituya suspensión del espectáculo.
- El abandono de un ensayo sin permiso de la empresa, de la dirección artística o del coreógrafo, en su caso, en relación con su trabajo y siempre que no esté debidamente justificado.
- Faltar al trabajo un día en un mes, sin la debida autorización o causa justificada.
- Alegar motivos falsos para la obtención de permisos.
- Simular la presencia de otro trabajador.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- No comunicar a la empresa las alteraciones de los datos que puedan afectar a la Seguridad Social e impuestos. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
- La negligencia o descuido en el trabajo que afecte al decoro y buena marcha del espectáculo.
- La desobediencia a la empresa o persona que la represente, así como a la dirección artística o coreógrafo en relación con su trabajo profesional, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, la integridad, y la salud, tanto de él como de sus compañeros. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- Las discusiones con los compañeros de trabajo y las faltas que produzcan las quejas justificadas de sus compañeros. 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 grave.
- Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.

- El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- Los daños causados intencionadamente a la caracterización, vestuarios, mobiliarios, enseres, elementos o instalaciones de los locales donde se realice el espectáculo. Con independencia de la falta cometida, serán responsables económicamente del daño causado.
- La reiteración en la falta de aseo personal que motive queja justificada de sus compañeros.
- Los descuidos en la conservación del material o los géneros de la empresa o de los compañeros.
- El uso, no autorizado, de los medios de comunicación y/o informáticos de la empresa o en su ámbito

Faltas muy graves:

- La falta reiterada e injustificada de puntualidad y asistencia al trabajo, habiendo mediado sanción previa.
- Tres faltas de asistencia al trabajo en el período de treinta días; diez faltas en seis meses o veinte faltas en un año, y habiendo mediado sanción previa.
- El abandono del lugar de trabajo sin permiso de la empresa o persona que la represente, mientras dure su jornada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para desempeñar su cometido, tanto en ocasión de ensayos como en el de función o grabación.
- La embriaguez, aunque no sea habitual, o el uso o tenencia de drogas o similares en el lugar de trabajo.
- Toda acción u omisión constitutiva de delito en el lugar de trabajo.
- Emplear en provecho propio caracterización, vestuario, o cualquier otro elemento de la empresa o de sus compañeros sin autorización por escrito.
- Los malos tratamientos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a sus representantes sindicales o compañeros de trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.
- Actuar simultáneamente durante la jornada de trabajo en otros locales, tanto públicos como privados, sin permiso por escrito de la empresa.
- En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la prestación de favores de tipo sexual, se considerarán además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el

ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido disciplinario.

- Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio, salvo en aquellos casos previstos por Ley, especialmente con los derechos de remuneración sujetos a gestión colectiva.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.
- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
- El acoso psicológico o moral (“mobbing”) que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo
- El robo hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
- El uso, que perjudique a la empresa, de los medios de comunicación y/o informáticos de la misma.

Artículo 25. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral. De toda sanción –salvo amonestación verbal- se dará traslado por escrito al interesado, así como en las faltas muy graves al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiera, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Para faltas leves:

- a) Amonestación verbal por parte de la empresa.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Para faltas graves:

- a) Amonestación por escrito hecha por la empresa para su inserción en “tablilla”.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Para faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.
- b) Rescisión del contrato

Contra las acciones especificadas anteriormente cabrá recurso, por parte del trabajador, ante el Juzgado de lo Social.

Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días.

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha en la que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquella.

Artículo 26. Derechos sindicales

La empresa autorizará en sus locales la reunión o asamblea de los profesionales que trabajen en la misma, cuando éstos lo soliciten mediante sus representantes, y siempre que no altere el normal funcionamiento del espectáculo, ensayos y montajes de la sala, y fuera de la jornada laboral de trabajo.

En el tablón de avisos de la empresa habrá un espacio reservado para los comunicados de los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, así como de los sindicatos representativos de los trabajadores de la empresa.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador, ni discriminarle en su promoción, tanto económica como profesional, o perjudicarle de cualquier forma, por motivo de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier sanción muy grave se le comunicará a los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores podrán solicitar la presencia de sus representantes ante cualquier otro conflicto que les afecte.

Las empresas cumplirán fielmente las disposiciones en vigor, garantizando el libre ejercicio de los derechos sindicales, que ya puedan ejercer tanto los Comités de Empresa como los Delegados de Personal

La empresa efectuará el descuento de las cuotas sindicales a los afiliados de los respectivos sindicatos, siempre que los profesionales lo soliciten por escrito a la Dirección de la misma.

Todo lo no contemplado en materia de derechos sindicales en este Convenio Colectivo, se regirá conforme a lo establecido en la legislación vigente, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Delegados Sectoriales:

Teniendo en cuenta las características propias del sector, entre ellas:

1. La condición dominante de discontinuidad en la contratación artística
2. La duración de los contratos artísticos, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de elecciones sindicales
3. La consciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación Sindical a todos/as los trabajadores/as del sector,
4. La existencia de diferentes modalidades de representación recogidas en la legislación vigente.

Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, RD 11/1985, de 2 de agosto y especialmente en lo que concierne al Título III, (de la Representatividad Sindical), otorgar a los sindicatos que ostentan la condición de «más representativos» en los términos de la normativa citada, firmantes del presente Convenio Colectivo, las funciones de representación sindical de los trabajadores/as del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de los trabajadores/as a través de los delegados/as sectoriales que a tal efecto se nombren.

Dichos delegados/as sectoriales, con un número máximo de diez para todo el territorio nacional, nombrados por los sindicatos antes referidos según su criterio y que, en cualquier caso, deberán ser personal ajeno a la empresa de que se trate, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, en aplicación de la legislación vigente, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos

Los delegados/as sectoriales nombrados según los términos de este artículo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite su condición, asumiendo en todo caso, obligación de secreto y sigilo en cuanto a la documentación a la que tengan acceso.

Previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales deberá ser reportada a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo por escrito.

Artículo 27. Comisión mixta paritaria de interpretación.

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo, formada por cuatro vocales representantes de la parte empresarial, y otros cuatro vocales representantes de los trabajadores, preferentemente de entre los que han sido miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, y por asesores de las mismas partes firmantes; estos últimos con voz pero sin voto.

La comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Serán Presidente y Secretario de la Comisión, un Vocal de cada una de las partes, Social y Empresarial, que serán nombrados para cada año natural ejerciendo sus funciones hasta el año siguiente, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de las asociaciones empresariales.

El que actúe como Secretario será Presidente el año siguiente.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, previa convocatoria, dando un plazo de, al menos, ocho días y que no exceda de treinta, salvo acuerdo de todas las partes, prorrogando dicho plazo. Las convocatorias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por su Presidente, mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el Orden del Día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

Los acuerdos de la Comisión requerirán la conformidad de la mayoría de cada una de las partes firmantes, social y empresarial.

Se levantarán actas de todas las sesiones, remitiéndose a cada una de las partes afectadas una copia de ésta. En dichas actas se reflejarán los acuerdos que hayan sido alcanzados, así como las alegaciones que cualquier miembro de la comisión considere conveniente.

Las actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones de las partes ante los Tribunales arbitrales y la jurisdicción laboral correspondiente.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece simultáneamente en cualquiera de las sedes de las entidades firmantes:

FASYDE. Calle de Goya 115, 5ª planta, Oficinas 1 y 2, 28001, Madrid

FES-UGT. Avenida de América, 25 -1ª y 7ª planta, 28002. Madrid.

FSC-CCOO. Plaza Cristino Martos, 4 -6ª planta, 28015, Madrid.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por los trabajadores o empresarios.
- Cuantas otras actividades tiendan a dar mayor eficacia a la práctica del presente Convenio Colectivo.
- No podrán ser miembros de esta Comisión los profesionales y empresas que estén implicados directamente en alguno de los problemas planteados en la sesión.
- Podrá crear comisiones provinciales, que entenderán sobre los asuntos entre empresarios y trabajadores de la misma provincia.
- Trasladar a la Comisión negociadora aquellas cuestiones que por resultar de interés para el sector pudieran potenciar su desarrollo social y empresarial, especialmente en materia de clasificación profesional.
- Cálculo y publicación de las tablas salariales anuales, en el mes inmediatamente posterior a la publicación oficial del IPC real por el INE u organismo que le sustituya
- Asumirá la vigilancia de los planes y medidas de Igualdad en las Empresas del Sector. Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán con el

máximo celo e interés, lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de los trabajadores.

- Asimismo la Comisión Paritaria será la encargada de aplicar la Cláusula de descuelgue:
 - Las empresas podrán solicitar la no aplicación de las condiciones económicas, incrementos salariales, totales o parciales, establecidos en el presente Convenio, cuando cumplieran las condiciones contempladas por la legislación vigente.
 - Las discrepancias surgidas en la inaplicación del régimen salarial serán resueltas por la Comisión Paritaria del presente convenio según el procedimiento siguiente:
 - Una vez constatada en acta la imposibilidad de llegar a un acuerdo, las partes darán traslado de sus posiciones por escrito a la Comisión Paritaria quien resolverá, tras dar audiencia a las partes en conflicto siempre, en el plazo máximo de 7 días a contar desde la entrada del conflicto.
 - Si la Comisión Paritaria no llegara a acuerdo en dicho plazo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.
- Otras consultas de análoga naturaleza

Las preguntas o consultas dirigidas a la Comisión Paritaria requerirán previamente a ser resueltas que sea ingresado por quien formula las mismas, el importe de 150€ en la cuenta corriente que se indicará al efecto, excepto aquellas consultas que sean remitidas por organismos asociados o afiliados a las organizaciones firmantes del presente convenio.

Artículo 28. Concurrencia de Convenios.

Los supuestos de concurrencias de convenios se resolverán aplicando los siguientes principios:

- a) Principio de supletoriedad.

El presente convenio actuará como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

- b) Principio de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en éste convenio.

En todo caso las condiciones laborales aplicables a los trabajadores/as del sector, no podrán ser inferiores a las pactadas en Convenios Colectivos que puedan resultar de aplicación en el ámbito autonómica, provincial y/o empresarial, y que contengan categorías de igual denominación o que desarrollen funciones idénticas o similares.

De este modo tendrán derecho a reclamar las condiciones retributivas y laborales más beneficiosas que pudieran derivarse de Convenios Colectivos provinciales alternativos al presente que, en su caso, contengan globalmente y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas.

Artículo 29. Salud laboral

1. Seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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 trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación de los mismos trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

2. Derechos de participación y organización de la prevención.

Se crea la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del Convenio Colectivo en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

En este sentido, las organizaciones firmantes del mismo, constituyen esta comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial, a nombrar en la primera reunión de la Comisión Paritaria.

Asimismo, en la primera reunión de la constitución de esta Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad mas uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión se incorporarán al cuerpo del Convenio Colectivo.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

3. Evaluación de riesgos

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

4. Plan de Prevención

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

5. Vigilancia de la Salud

El Empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

6. Comisión de Seguridad y Salud Laboral y Agentes Sectoriales.

En base al desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se constituye el Comité de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL).

Este Comité es el órgano paritario y colegiado para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y tendrá como objetivo prioritario el desarrollo de los siguientes programas:

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y los trabajadores.
- Promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes del CPRL, denominados como Agentes Sectoriales, deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

El ámbito de actuación de este Comité será en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores.

Las actividades o tareas a desarrollar no deberán interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos, ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

En aquellas acciones que se requieran realizar visitas a las empresas, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- Será planificada bajo el principio de paridad.
- Deberán ser previamente comunicadas por el CPRL y aceptadas por aquellas.
- Podrá efectuarse de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del CPRL.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al CPRL y estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley de PRL.

El CPRL realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo.

Las organizaciones firmantes concretarán, en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, los requisitos para acceder a la convocatoria de ayudas para estos programas.

7. Protección a la maternidad

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico .

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos.

Si existiera riesgo el empresario adoptará medidas a través de una adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación no resulte posible la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la empresa acreditará tal extremo para que la trabajadora pueda pasar a la situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. La empresa complementará esta prestación hasta el 100% de la base reguladora de la trabajadora.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Disposición adicional primera. Comisión de Igualdad.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación colectiva.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se constituye una Comisión paritaria de Igualdad, integrada por la representación de FASYDE y las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y del Acta Final, que tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad.

La composición, el régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecido por la propia Comisión.

Disposiciones Transitorias.

Disposición transitoria primera

Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, cuando la comisión paritaria no logre en su seno llegar a un acuerdo sobre las mismas, las partes firmantes acuerdan remitirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Disposición transitoria segunda

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito el día 1 de febrero de 2006, (BOE 27 de Marzo de 2006), prorrogado por resolución de 27 de enero de 2011, o aquel que en el futuro lo sustituya, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, y ateniéndose asimismo al RD 395/2007, de 23 de Marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en particular a su art.35 que trata de las comisiones paritarias o acuerdos de formación.

Queda facultada la Comisión Paritaria Sectorial, que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Disposición transitoria tercera

Se conviene el notificar el nuevo Código de Convenio a todas las empresas afectadas por el ámbito funcional del mismo, e incluso a las asesorías laborales, con el fin de incorporando el nuevo Código de Convenio, a todos los contratos laborales y procesos de Elecciones Sindicales a partir de la fecha de su publicación en el BOE.

ANEXO I: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL ARTÍSTICO

Contrato de trabajo individual para profesionales españoles y extranjeros, suscrito al amparo del R.D. 1435/1985, de 1 de Agosto.

De una parte _____, como empresario de _____, con domicilio en calle _____, o en su legal representación _____, que acredita con _____.

Y de otra, Don / Doña _____, de nombre artístico clasificado como _____, con domicilio en la calle _____, en su legal representación _____ que acredita con _____.

Reconociendo mutuamente capacidad para suscribir el presente contrato de trabajo, ambas partes acuerdan:

Primero.- La empresa contrata al profesional para actuar en su espectáculo en calidad de _____, por el tiempo, salarios y conceptos que al margen se citan.

Segundo.- Ambas partes se someten, en lo no previsto específicamente en las cláusulas de este contrato, al Convenio Colectivo de esta especialidad y demás disposiciones vigentes.

Tercero.- Cláusulas especiales: _____

Retribución salarial:

Salario Convenio Colectivo: _____

Partes proporcionales pagas extras y vacaciones: _____

Otras remuneraciones: _____

Total: _____

Otras retribuciones: _____

Transporte: _____

Desplazamientos: _____

Dietas: _____

Ensayos: _____

Total: _____

Total diario: _____

El profesional disfrutará de su descanso semanal obligatorio los días _____

Local de actuación _____, calle _____, localidad _____.

La actuación del profesional será en (plaza fija o gira) _____.

En _____, a _____ de _____ de _____

LA EMPRESA,

EL PROFESIONAL,

ANEXO II: MODELO DE ADDENDA O ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO,
REGULADOR DE LA CESIÓN PARA LA COMERCIALIZACION DEL DERECHO
EXCLUSIVO A AUTORIZAR LA FIJACIÓN Y/O LA EXPLOTACIÓN DE LA
ACTUACIÓN ARTÍSTICA

Anexo al contrato de trabajo suscrito entre _____ (el empresario) y
_____ (el artista) con fecha _____

Mediante el presente el artista autoriza al empresario el ejercicio de los siguientes derechos exclusivos en relación con la actuación objeto del contrato de trabajo: fijación, reproducción, comunicación pública en cualquiera de sus formas y distribución.

La presente cesión no comprende los derechos de remuneración que el vigente Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual reconoce al artista por la explotación de sus actuaciones fijadas, que se harán efectivos a través de la correspondiente entidad de gestión.

Como contraprestación por la cesión de los derechos exclusivos¹, las partes acuerdan una retribución adicional a favor del artista, por los siguientes conceptos y cantidades:

1. Emisión o radiodifusión inalámbrica y/o transmisión de la actuación:

Por radio: _____

Por televisión: _____

2. Grabación o fijación de la actuación: _____

Total retribución adicional: _____

La cesión de los derechos arriba indicados tendrá igual duración que el contrato de trabajo del que trae causa el presente anexo.

El empresario se obliga a negociar con el artista las condiciones para la explotación de sus actuaciones fijadas o grabadas una vez terminada la relación laboral que les vincula.

En _____, a _____ de _____ de _____

LA EMPRESA,

EL PROFESIONAL,

¹ Contraprestación prevista en el artículo 22 del presente Convenio

ANEXO III- DEFINICIONES, CATALOGO DE ESPECTÁCULOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

SALA DE FIESTAS: establecimiento que ofrece al público representación de espectáculos artísticos, variedades, atracciones, baile para los asistentes con ejecución humana o mecánica y servicio de bar.

SALAS DE BAILE: establecimiento que ofrece al público baile para los asistentes con ejecución humana o mecánica y servicio de bar.

DISCOTECAS: establecimiento que ofrece al público baile para los asistentes mediante medios mecánicos y servicio de bar.

CAFÉ-CONCIERTO: establecimiento que ofrece al público amenizaciones musicales mediante ejecución humana o mecánica y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

CAFÉ-TEATRO: establecimiento que ofrece al público espectáculos de pequeño formato y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

SALA DE VARIEDADES: establecimiento donde actúan artistas de distintos géneros que no sean en su totalidad de flamenco y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

TABLAO FLAMENCO: establecimiento donde actúan artistas del género y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

Las empresas que dispongan de la correspondiente autorización, podrán tener servicio de restauración.

Cualquier local que desarrolle actividades similares a las aquí establecidas, aun cuando su definición o denominación comercial no coincida con las mismas, será asimilado por la CMP a las categorías anteriormente definidas en este anexo.

ESPECTÁCULOS PÚBLICOS: Aquellos organizados con el fin de congregar al público en general para presenciar actividades, representaciones o exhibiciones de Artes Escénicas o naturaleza artística, cultural, de entretenimiento o animación, o participar en atracciones destinadas al mismo fin.

Sesión o función, es el período de tiempo en que se da un espectáculo con artistas que actúan en una o varias representaciones o pases, siempre que se cobre al público por cada una de ellas.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Con carácter meramente enunciativo se establecen a continuación distintas definiciones de categorías características del Sector.

La comisión negociadora seguirá completandolas acorde con las tablas salariales y las necesidades del sector.

I.- PERSONAL DE ESPECTÁCULOS

DIRECTOR ESCÉNICO

- Es quien, de acuerdo con la idea o texto previo que le haya sido encomendado, realiza el montaje de la obra o espectáculo, dirige los ensayos y tiene absoluta autoridad sobre todos los componentes artísticos y técnicos intervinientes en el espectáculo. Por su función artística y creadora es responsable absoluto de su obra durante todo el tiempo que su montaje se mantenga en cartel.

COREÓGRAFO

- Es creador de los movimientos de la danza en su acomodación a la música. Planea las bases y detalla matices, en combinación de líneas y movimientos expresivos y, para más relieve, puede supervisar la luminotecnia de su obra, de acuerdo con las indicaciones del director artístico y de la empresa.

AYUDANTE DE DIRECTOR ESCÉNICO

- Es el responsable de la organización material del espectáculo, quien pauta el espacio, decorado y ocupación del escenario y el encadenamiento de las secuencias, realizando cualquier tarea de carácter secundario que le encomiende el Director Escénico.
- Después de estrenado el espectáculo, puede ser el regidor.

AYUDANTE DE COREÓGRAFO

- Es el trabajador/a que desempeña las funciones encomendadas por el Coreógrafo, debiendo seguir las órdenes e instrucciones que se le encarguen.

ATRACCIÓN INDIVIDUAL

- Profesional del mundo del espectáculo y la interpretación cuya labor principal consiste en ser capaz de representar sobre un escenario una número o sketch independiente, siguiendo las instrucciones que le marque en su caso, el Director Escénico o Coreógrafo

AYUDANTE ATRACCIÓN

- Desempeña las funciones que suponen un menor grado de complejidad dentro del número o sketch independiente, siguiendo las instrucciones que, en su caso, le marque el responsable de la atracción individual, el Director Escénico o el Coreógrafo.

PRIMERA FIGURA

- Son los artistas que por su categoría profesional y/o su especialización coreográfica asumirán la interpretación de las partes principales y solistas del espectáculo que haya de representarse, ajustándose a lo señalado en el reparto y a lo ordenado por el Director Escénico o la Dirección coreográfica.

JEFE DE BALLET:

- Bailarín especialmente dedicado a coordinar y supervisar el trabajo del cuerpo de baile, bajo la dirección del Coreógrafo. Debe de tener presentes el espacio y tiempo de la danza y ha de organizar al cuerpo de baile según estos elementos. Su objetivo es mantener el espectáculo musical.

BAILARÍN, CANTANTES E INSTRUMENTISTAS

- Bailarín. Artista del baile dedicado a la interpretación de obras musicales y coreografías. Utiliza su cuerpo para manifestarse a través de movimientos ejecutados según el ritmo de la música interpretada y siguiendo las instrucciones del Coreógrafo y del Jefe de Ballet. Existen varias categorías: bailarinas y bailarines de música clásica, contemporánea, moderna, flamenca, etcétera.
- Cantante. Artista que utiliza la voz como instrumento musical. Compone sus propios temas (cantautor) e interpreta o ejecuta los creados por otra persona, acompañado de composiciones musicales.
- Instrumentista: Artista que posee conocimientos específicos sobre instrumentos musicales y que tiene como tarea fundamental ejecutar piezas y/o composiciones musicales.

SOLISTA

- Artista primera figura en las actuaciones musicales o coreográficas, actuando bajo la dirección del responsable de la actividad artística correspondiente.

BAILAORES Y/O CANTAORES

- Artistas de conjunto flamenco que, bajo la dirección correspondiente, acompañan a los solistas o primeras figuras, mediante actuaciones dentro del conjunto.

PALMEROS

- Son aquellos componentes de los grupos artísticos de flamenco, que subrayan la actuación del artista principal.

DISC-JOCKEY

- Es quien con amplios conocimientos musicales y técnicos selecciona, combina, programa y ejecuta mediante discos, cintas o cualquier otro medio mecánico actual o que se cree, la música correspondiente al baile o actuaciones en la Sala,

local o espacio apropiado, de grupos de artistas o músico-vocales, imprimiendo su particular sensibilidad artística en las referidas actuaciones excepcionales.

PERSONAL DE SALA

DISC-JOCKEY RESIDENTE

- Es quien con amplios conocimientos musicales y técnicos selecciona, combina, programa y ejecuta mediante discos, cintas o cualquier otro medio mecánico actual o que se cree, la música correspondiente al baile o actuaciones en la Sala, local o espacio apropiado, de grupos de artistas o músico-vocales, imprimiendo su particular sensibilidad artística en las referidas actuaciones habituales.

MONTADORES DE DISCOS

- Es quien tiene la misión de ejecutar mediante discos, cintas magnetofónicas o cualquier otro medio actual o que se cree, las obras musicales en la sala.
- En su caso, puede hacer las funciones de Ayudante de Disc-Jockey.

REGIDOR

- Es quien tiene como función coordinar las representaciones conforme a lo acordado por la Dirección de escena y llevar el orden del espectáculo durante el transcurso del mismo. Deberá comprobar la presencia en el escenario de todos los intervinientes y a continuación dar las llamadas correspondientes en su momento para conocimiento de los artistas y ulterior comienzo del espectáculo. Si el artista no estuviese en su salida, el Regidor viene obligado a llamarlo. También viene obligado a ordenar la entrega a los intervinientes de los útiles que han de sacar a escena. Será la máxima autoridad en el escenario una vez comenzado el espectáculo. Asimismo es el responsable de la “tablilla” (Espacio para las órdenes diarias del personal artístico).

MAQUINISTA

- Es el profesional que con amplios conocimientos del escenario y sus elementos tiene a su cargo la construcción, montaje, servicio y desmontaje de los decorados para las escenas o coreografías del espectáculo. Mantendrá a punto los elementos propios de esta especialidad, cualquiera que sea el material de su construcción (decorados, cámaras, carras practicables, etc.), reparando sus elementos, con los medios a su disposición.

OFICIAL DE ILUMINACION/CABINA

- Tiene por función el manejo, instalación y conservación de aparatos, luces, supletorios, anuncios luminosos y tomas de corriente, y en general, cuanto afecta al espectáculo. En posesión de la debida formación manejará la mesa de luces.

OFICIAL DE SONIDO

- Es el profesional que, con amplios conocimientos de acústica en general, está capacitado para realizar tomas de sonido en producciones de género dramático

o musical, que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras. Conociendo las posibilidades de los equipos que utiliza, los manipula con toda destreza, realizando las grabaciones, mezclas y encadenamientos, de acuerdo con las indicaciones del director, ya sea para su transmisión, realización en directo del espectáculo teatral o musical, así como la elaboración de las grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

OFICIAL DE IMAGEN/CABINA

- Es el profesional que utiliza las cámaras y elementos técnicos generales para la grabación y reproducción de los vídeos y demás elementos visuales/audiovisuales del espectáculo, así como su rotulación y montaje. Será igualmente, responsable de la perfecta conservación de todos ellos y de las cámaras y demás utensilios para la filmación, así como de proporcionar al personal directivo y artístico que lo requiera, la proyección de los vídeos necesarios para mantener la pureza del espectáculo o de la coreografía.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO

- Es el técnico que se encarga de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

AYUDANTE DE MAQUINISTA

- Es el profesional que, a las órdenes del Maquinista, colabora en la realización de las competencias y funciones encomendadas.

AYUDANTE DE SONIDO

- Es el profesional que, a las órdenes del Oficial de Sonido, colabora en la realización de las competencias y funciones encomendadas.

AYUDANTE DE ILUMINACIÓN

- Es el profesional que, a las órdenes del Oficial de Iluminación, colabora en la realización de las competencias y funciones encomendadas.

AYUDANTE DE IMAGEN

- Es el profesional que, a las órdenes del Oficial de Imagen, colabora en la realización de las competencias y funciones encomendadas.

ANIMADORES DE SALA

- Es el encargado de planificar, organizar y desarrollar técnicas para amenizar un espectáculo (o sesión) con el objetivo de entretener a los clientes.

ANIMADORES DE CALLE

- Es el encargado de promocionar en el exterior los eventos programados en las Salas con el objetivo de captar clientes.

III. PERSONAL COMPLEMENTARIO

MAQUILLADORES/PELUQUEROS

- Son los trabajadores que tienen por misión la aplicación y adaptación a los artistas del material de maquillaje/peluquería que haya de utilizarse, así como la conservación del mismo.

PERSONAL DE VESTUARIO

- Tendrán a su cargo los trabajos relacionados con el mantenimiento del vestuario (conservar, mantener, adaptar, arreglar, planchar, etc.). Asimismo llevarán a cabo la puesta a punto del vestuario y su recogida fuera de escena, en cada actuación, velando por el mejor mantenimiento de todos y cada uno de los trajes, accesorios, complementos, etcétera; realizando lo preciso para los cambios rápidos de vestuario y los imprevistos que puedan surgir con éste en escena (roturas, enganchones, etc.).

SASTRERÍA:

- Es el trabajador que tiene por misión la conservación, arreglos y mantenimiento de la ropa y su distribución a los artistas.

ANEXO IV

Subrogación del Personal Técnico y Artístico.

El concepto de subrogación de personal es de aplicación en el ámbito de las empresas que, no dedicándose al espectáculo público como actividad principal, llevan a cabo no obstante, contrataciones de servicios y actividades artísticas o de espectáculo público, tal como han quedado definido y catalogado en el anexo III del presente convenio.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

I.- La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de la empresa suministradora de espectáculos públicos, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

- Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.
- Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de la empresa suministradora de espectáculos públicos, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

- Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.
- Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II.- En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata –así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas – , que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de la empresa suministradora de espectáculos públicos, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Paritaria, salvo que ésta pueda tener conocimiento por su publicación en Boletines Oficiales. Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Los trabajadores en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.
- c) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- d) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- e) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

III.- Trabajadores que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contrata, la subrogación

de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.
- b) Los Delegados sindicales, que trabajen en el Centro de Trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical.

IV.- Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular o en los que prestara servicios, dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo o en los que prestara servicios la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.
2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en el centro de trabajo en el que se desarrolle el espectáculo, se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.
3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V.- Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estatal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas y a la representación de los trabajadores o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

VI.- La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores, puedan hacer llegar a esta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria, pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

VII.- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio

- a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.
- c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes

Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

VIII.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

IX.- No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

X.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de IT. y/o confirmación del mismo.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.
- Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Anexo V

Tablas salariales