

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Stuntman Show Entertainment, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28101102012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Stuntman Show Entertainment, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de febrero de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “STUNTMAN SHOW ENTERTAINMENT, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL”

### Capítulo I

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1. *Partes negociadoras.*—El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por tanto, suscrito de una parte por la Empresa “Stuntman Show Entertainment, Sociedad Limitada Unipersonal” (en adelante, la Empresa) y de otra parte por los trabajadores de la misma en la figura del Representante de los trabajadores.

Siendo su naturaleza jurídica la de Convenio Colectivo de Empresa, tiene por objeto fijar el marco de las relaciones laborales que tengan lugar entre la Empresa y sus trabajadores.

Art. 2. *Ámbito de aplicación:*

- Ámbito Territorial: El ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, afectando a cuantos centros de trabajo tenga establecidos la Empresa.
- Ámbito Funcional: El presente Convenio Colectivo se aplicará a las actividades directamente explotadas por la empresa en cualquier centro de trabajo.
- Ámbito Personal: Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa, mediante una relación laboral común.
- Ámbito Temporal: El Convenio extenderá su vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo aquellos artículos que señalen una vigencia específica para su contenido.

Art. 3. *Denuncia y prórroga.*—El Convenio quedará prorrogado por períodos de un año a partir del término de su vigencia en el supuesto de que ninguna de las partes lo denuncie.

La denuncia del convenio deberá realizarse al menos con 30 días de antelación a la fecha de expiración de la vigencia del mismo, mediante notificación escrita a la otra parte. Dicha denuncia será registrada oficialmente ante el organismo administrativo competente.

Art. 4. *El convenio como un todo orgánico.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas en cómputo anual global, siempre con referencia a cada empleado en su respectiva categoría, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En cumplimiento de lo que se estipula en el Decreto 1435/1985, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, se hace constar que no será de aplicación la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folclore, aprobada por Orden el 28 de julio de 1972 ni la Ordenanza de Profesionales de la Música de 2 de mayo de 1977.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensan y absorben las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen. A este respecto, las disposiciones legales o Pactos Colectivos futuros que impliquen variación en todos o en algunos conceptos económicos o de condiciones de trabajo únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a este acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 6. *Garantías personales, carácter mínimo y principio de igualdad de trato.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente Convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo, así como de la integración de las condiciones más beneficiosas bajo los conceptos previstos en este Convenio.

Todas las condiciones económicas y de otra índole que se convienen tendrán carácter de mínimas.

Las partes firmantes están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. En consecuencia, la empresa se compromete a no practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo. El empresario estará obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, teniendo en cuenta el nombre y circunstancias del trabajador.

La empresa adoptará las medidas necesarias que favorezcan la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, sin distinción alguna por razón de raza, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, religión, opinión, afiliación, estado civil, discapacidad o cualquier

otra condición personal o social sin vinculación alguna con la cualificación profesional del individuo y el desempeño efectivo del puesto de trabajo. Estas medidas deberán negociarse y, en su caso, acordarse, con la representación de los trabajadores.

En lo que se refiere a la discriminación de género, se adoptarán las medidas necesarias para promover la diversidad profesional de las mujeres. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone especialmente la ausencia de toda discriminación derivada del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

No constituirá discriminación en el empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo (respeto a las tradiciones culturales o artísticas, público al que va dirigido el espectáculo, orientación estética de la obra, libertad creativa del autor, etcétera), dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Todo pacto o cláusula contractual contrarios a las estipulaciones de este convenio serán considerados nulos de pleno derecho. Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

## Capítulo II

### *Contratación, organización del trabajo y clasificación profesional*

Art. 7. *Facultad de organización.*—La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Pacto y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

En el ejercicio de sus facultades organizativas y directivas, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización y/o división del trabajo oportunos, que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral con los niveles de eficacia y eficiencia marcados por la Compañía.

A título meramente enunciativo la dirección de la empresa tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir unidades y dependencias de la empresa.
- Adscribir a los empleados a las tareas, rutas, turnos y dependencias necesarias en cada momento propias de su categoría o grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con los visitantes, uniformes, impresos, procedimientos, etc.
- Determinar el personal necesario en cada momento.
- Cualquier necesidad para el buen funcionamiento del servicio y el mantenimiento de la calidad del mismo.

Art. 8. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por el presente Pacto se clasificarán en grupos profesionales según las áreas de actividad. El Anexo I recoge la clasificación profesional, por áreas. La enumeración de los puestos de trabajo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, ni excluye otras por crear, por lo que la empresa se reserva el derecho a su cobertura, modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida en que las necesidades del servicio y volumen de la actividad así lo requieran, y sin perjuicio del derecho adquirido por cada trabajador.

Se podrán establecer diferencias salariales dentro de una misma categoría profesional, en función de las especiales características en las funciones realizadas, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

Art. 9. *Clasificación por permanencia.*—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Pacto, se clasificará según la permanencia en la Empresa de la forma siguiente:

- Personal de Estructura: Personal cuyas funciones se desarrollan a lo largo de todo el año natural.

- Personal de Temporada: Personal que presta sus servicios únicamente durante parte del año, siendo requerido para trabajar normalmente en los períodos de mayor actividad contratada.

Art. 10. *Movilidad funcional*.—Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la empresa, los trabajadores podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones desempeñadas por cualquier grupo profesional.

La empresa podrá asignar a los empleados funciones o tareas distintas a las realizadas usualmente sin más limitaciones que las derivadas de la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, con el mantenimiento del salario acordado y el cumplimiento de la legalidad vigente, con especial referencia a los artículos 22 y 39 de Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Trabajos de superior e inferior grupo o nivel profesional y polivalencia funcional*.—Los trabajadores vinculados por el presente Pacto Colectivo, podrán ser destinados a desempeñar funciones de cualquier grupo o nivel profesional (polivalencia funcional), tanto superiores como inferiores, si existen razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Se deberá comunicar la decisión y las razones a los representantes de los trabajadores. Resultará de aplicación las condiciones salariales correspondientes al grupo o categoría cuya realización de funciones resulte prevalente (6 meses durante un año o 12 meses durante dos años).

Art. 12. *Períodos de prueba*.—Se establecen los siguientes períodos de prueba por categoría:

- De 6 meses para Responsables.
- De 3 meses para Personal Técnico Auxiliar.
- De 1 mes para el resto de personal.

A efectos de duración del período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo las situaciones de, incapacidad temporal (cualquiera que sea su causa), maternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 13. *Modalidades de contratación*.—La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación que la legislación vigente en cada momento le permita, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad.

1. No obstante lo anterior, las partes expresamente pactan que, además de la celebración de contratos indefinidos, podrán suscribirse contratos de duración determinada de acuerdo con los supuestos establecidos legalmente en cada momento, con las particularidades siguientes, atendiendo a las especiales características de la actividad.

- a) Contrato por obra o servicio determinado: Con referencia a esta modalidad de contratación, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de los supuestos expresamente contemplados por la ley, los siguientes:
  - Para atender servicios concertados de espectáculos durante las temporadas convenidas con el cliente final.
  - Para la puesta en funcionamiento de los espectáculos del centro de trabajo, incluso desde antes de su apertura y hasta que estén a pleno rendimiento.
  - Para el refuerzo de la plantilla en fines de semana, vísperas de fiestas y puentes, durante todo el tiempo en que sea precisa la realización del trabajo.
  - Para trabajos de instalación, reparación y mantenimiento, hasta que concluyan los mismos.

Esta modalidad contractual podrá ser utilizada, bien a jornada completa, bien a tiempo parcial.

- b) Contrato eventual: Con referencia a esta modalidad contractual, las partes expresamente establecen la formulación de la misma, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal dentro de la empresa. Las partes pactan que su duración máxima será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por un período inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Esta modalidad contractual también podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial.

2. Contrato fijo-discontinuo: Se podrá concertar por tiempo indefinido para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por orden de prioridad teniendo en cuenta, entre otros criterios, la siguiente secuencia de factores:

- I. La puntuación lograda en la evaluación del desempeño realizada por sus responsables a la finalización de cada temporada.
- II. La preparación y formación específica de cada empleado.
- III. La realización de determinadas funciones en ocasiones anteriores.
- IV. Así como las necesidades de organización de la Empresa en cada llamamiento, escalonándose los llamamientos según calendario de apertura del cliente y necesidades de explotación.

Plazos de preaviso contrato fijo-discontinuo: La Empresa procederá a comunicar, con una antelación de al menos 2 días naturales, los llamamientos para ocupar los puestos de trabajo de fijo-discontinuo y con una antelación de 4 días naturales la finalización de prestación de servicios por disminución de los volúmenes de trabajo.

Si el trabajador/a no acudiera al llamamiento incorporándose al trabajo dentro de los 2 días siguientes desde que se hubiera debido incorporar a su puesto de trabajo, se considerará rescindido su contrato de trabajo causando baja voluntaria en el mismo, salvo que justifique, en ese mismo plazo de dos días, la falta de incorporación por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal.
- Permiso por maternidad, paternidad o adopción.
- Excedencia forzosa.
- Cualesquiera otras situaciones de suspensión del contrato que de derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Contratos formativos: Podrán concertarse contratos en prácticas y para la formación en los términos previstos legalmente en cada momento.

Art. 14. *Participación de menores en los espectáculos.*—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.

El contrato deberá celebrarse con el padre o tutor del menor, requiriéndose también el previo consentimiento de este 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 solo 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.

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.

Art. 15. *Extinción de la relación laboral.*—La extinción del contrato, excepto en el caso de que el trabajador incurra en faltas que den lugar a su despido, habrá de ser preanunciada al empleado con diez días de antelación si la duración del contrato ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. La falta de preaviso dará lugar al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato, sin perjuicio de las demás responsabilidades jurídicas a que el empresario tuviera que hacer frente como consecuencia de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato.

Los mismos plazos deberá respetar el trabajador cuando este decida extinguir voluntariamente su contrato de trabajo. La falta de preaviso dará lugar al descuento de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la ex-



tinción del contrato, sin perjuicio de las demás responsabilidades jurídicas a que el trabajador tuviera que hacer frente como consecuencia de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato.

Las demás modalidades de extinción del contrato de trabajo y sus efectos, en lo no previsto en este artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa reguladora de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

### Capítulo III

#### *Tiempo de trabajo*

Art. 16. *Principios básicos.*—Que en atención a la actividad global de servicios de animación, promoción y dinamización de espectáculos para otras empresas y, ante las dificultades de concreción de los períodos de actividad, ambas partes reconocen la imposibilidad de que las diferentes actividades desarrolladas por la Empresa, en los distintos puestos de trabajo y categorías, tengan los mismos horarios, igual distribución de jornada laboral, así como de días de descanso.

Art. 17. *Jornada laboral, descansos y festivos.*—La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio, en cómputo anual, realizada de lunes a domingo, será de 1.800 horas anuales.

En atención a la actividad de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada ordinaria se distribuirá de forma irregular articulando el régimen de horario de trabajo conforme a sus necesidades, de acuerdo con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, con absoluto respeto de los descansos legales.

La jornada de trabajo será la establecida por la dirección de la Empresa en los cuadrantes publicados incluyendo en los mismos el tiempo necesario para ensayos y calentamientos cumpliendo con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. La empresa, en consecuencia, señalará los cuadrantes de horarios y turnos, respetando la legalidad vigente, que serán puestos en conocimiento de los trabajadores antes de que desplieguen efectos, y siempre con una antelación de 5 días.

De existir jornada partida, esta no podrá exceder de 9 horas de trabajo efectivo, entre ensayos y representaciones, siendo la mínima de 4 horas. En el caso de los empleados de Temporada, la jornada máxima diaria podrá ser de 10 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos. Los trabajadores que presten servicio en una jornada partida de 8 horas o más, podrán tener una interrupción no superior a 2 horas y no inferior a 1 hora. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada laboral de trabajo efectivo de los sábados, domingos y festivos se podrá prolongar, hasta alcanzar un máximo de 10 horas, siendo el resto de los días de la semana la jornada máxima de 9 horas.

Se reconoce un descanso de media hora entre sesión y sesión, teniendo las sesiones de duración inferior un tiempo de descanso inferior equivalente.

Las sesiones se computarán por el tiempo necesario en la realización de las mismas.

No existirán recargos económicos por la simple reiteración de sesiones. Las horas de trabajo que excedan la jornada máxima, se retribuirán en función de lo pactado en este Convenio.

Los trabajadores, como mínimo, disfrutarán de un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido. De este descanso, se podrá acumular medio día para su posterior disfrute, sin que los períodos para llevar a efecto la acumulación puedan ser de duración superior a cuatro semanas.

Se podrá acumular el descanso semanal en períodos de hasta 14 días, en un máximo de tres períodos al año.

Art. 18. *Ensayos.*—Los ensayos no podrán tener una duración superior a ocho horas diarias, si bien cada cuatro horas se concederán quince minutos de descanso que serán computables como de trabajo, y una hora si el horario coincide con comida o cena, en cuyo caso no será computable.

Los ensayos no podrán durar más de treinta días, cada período de seis meses, y si excediesen de este período, los ensayos se abonarán como horas extraordinarias.

Los trabajadores solo tendrán el deber de ensayar cuando los ensayos sean realizados a petición del empresario o del mando en quien este delegue la organización del espectáculo. Quedará excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.

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

Los profesionales que se incorporen a los espectáculos percibirán, al menos, la totalidad de la retribución pactada en este convenio, desde el primer día de ensayos, siempre que estos sean realizados a petición del empresario o del mando en quien este delegue la organización del espectáculo.

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

Art. 19. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales.

En los contratos de duración inferior a doce días, el disfrute de las vacaciones podrá sustituirse por compensación económica, incrementándose diariamente la parte proporcional correspondiente.

Asimismo, la empresa podrá incrementar diariamente la parte proporcional correspondiente a las vacaciones en el caso de contratos temporales cuya extinción esté prevista para una fecha anterior al período de vacaciones establecido en su calendario laboral.

El período o períodos de disfrute se fijarán, sin interferir en el funcionamiento de la actividad de la empresa en temporada alta (marzo a octubre, ambos inclusive), y preferiblemente durante el período de no actividad, de común acuerdo entre empresario y trabajador, debiendo conocerse con un mínimo de antelación de dos meses a la fecha prevista de disfrute.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos. De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad, atendiendo al criterio de fijeza de la relación laboral y la antigüedad, para elegir su turno de vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido. Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Art. 20. *Licencias y permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio (o, en su caso, inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho).
- b) Dos días por nacimiento o adopción de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tales como citaciones, exhortos, juicios y ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Lactancia: 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. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la distribución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo establecido en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

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

Para todos los permisos referentes a enfermedad de familiares se entenderá que las parejas de hecho debidamente acreditadas gozarán de iguales derechos para tales permisos.

En todos los casos reseñados anteriormente, el trabajador justificará documentalmente su petición y en general, deberá solicitar los permisos con una antelación de 15 días antes del disfrute siempre que sea posible y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

En todos estos casos será abonada la retribución real, con un máximo de 95 euros diarios.

Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación, la empresa se compromete a desarrollar e implantar medidas que contribuyan a la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de los trabajadores, en atención a sus circunstancias individuales. Entre tales medidas, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la empresa deberán prever la posibilidad de conceder permisos no retribuidos en casos extraordinarios debidamente acreditados.

Con el mismo espíritu de conciliar la vida laboral y familiar, el trabajador podrá proponer al empresario el disfrute fraccionado del permiso por matrimonio con el fin de acomodarlo mejor a sus necesidades personales: para realizar los trámites y preparativos en los momentos previos a la boda, para acumular el permiso con el período vacacional, o por cualquier otra circunstancia que pudiera concurrir.

A falta de acuerdo, o si la petición del trabajador no pudiera ser atendida como consecuencia de las necesidades del servicio, el momento de disfrute del permiso por matrimonio comenzará el mismo día de la ceremonia (o al día siguiente si la boda se celebra en el día de descanso del trabajador) y se extenderá a los días siguientes.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo que determine la legislación vigente.

**Art. 21. Excedencias.**—Excedencia Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses, y no mayor de cinco años. El tiempo de excedencia no computará a efectos de antigüedad en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia legal por cuidado de hijos o de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogi-



miento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El indicado período de hasta tres años para solicitar la excedencia, se contará a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial o administrativa correspondiente, sin que ello signifique que la excedencia haya de pedirse inmediatamente después de haber tenido lugar el nacimiento o la resolución.

Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa y centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa y del centro. Asimismo, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia recogida en este precepto será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando el trabajador forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La reincorporación tendrá que solicitarla el empleado excedente con 30 días de antelación.

**Art. 22. Pacto de horas complementarias.**—El trabajador se compromete a realizar horas extraordinarias, en caso necesario, hasta el tope máximo legal permitido, conviniéndose por ambas partes que exclusivamente se consideran horas extra a efectos del tope legal, aquellas que superen las 40 horas semanales de media computadas globalmente durante la total vigencia del contrato, según los artículos 35.4 y 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador tenga suscrito un contrato a tiempo parcial podrán empresa y trabajador pactar la realización de horas complementarias a las ordinarias objeto del contrato.

El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador sujeto a esta modalidad contractual, podrá ampliarse, hasta un 60 por 100 del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado.

## Capítulo IV

### Retribuciones

**Art. 23. Retribución según tablas.**—Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo II del presente Pacto. En dicho anexo figuran los salarios mínimos garantizados para cada nivel o categoría profesional.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los correspondientes salarios dentro de cada grupo o categoría profesional.

Las cuantías salariales previstas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo se actualizarán durante la vigencia del convenio según la siguiente tabla:

- Año 2016: IPC real.
- Año 2017: IPC real.

**Art. 24. Nóminas, liquidación, forma y pago.**—La liquidación y el pago de las retribuciones correspondientes se harán puntual y documentalmente, sin que el período de tiempo para el abono de las retribuciones periódicas y regulares pueda exceder de un mes. La periodicidad del pago será mensual.

Para proceder al pago de la nómina, se podrán incluir todos los conceptos variables devengados durante el mes anterior.

No obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador.

Art. 25. *Incentivo voluntario y gratificación variable.*—La empresa, al objeto de compensar y estimular aquellas actitudes y aptitudes personales que, a su juicio afecten positivamente en la ejecución de la actividad profesional individual, podrá establecer discrecionalmente percepciones económicas denominadas incentivos voluntarios o gratificaciones variables. Este complemento no tendrá carácter consolidable.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Exclusivamente se consideran horas extraordinarias a efectos retributivos y de tope legal, aquellas que superen las 40 horas semanales de media computadas globalmente durante la total vigencia del contrato, según los artículos 35.4 y 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extras deberán realizarse con respeto a los límites legalmente establecidos, pudiendo optar la empresa por:

- a) Compensación mediante descanso equivalente retribuido, y dentro de la vigencia del contrato.
- b) Abonar el 120 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

A los efectos de lo dispuesto anteriormente, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. A ese efecto las fracciones menores de 30 minutos se computarán como media hora y las fracciones mayores como una hora.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán, bajo ninguna circunstancia, realizar horas extraordinarias.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados por el empresario de las horas extraordinarias realizadas.

A los efectos del cálculo de topes retributivos, así como de la consideración de percepciones máximas por los diferentes motivos descritos en este convenio, no se tendrán en cuenta las percepciones generadas por la compensación de horas extraordinarias.

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—Quedan establecidas dos pagas extraordinarias en los meses de junio, y diciembre de cada año, que se abonarán a razón de una mensualidad del salario base del trabajador, abonándose dichas pagas extraordinarias en las fechas del 1 al 30 de junio y del 1 al 20 de diciembre, respectivamente.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias.

Art. 28. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en sus artículos 1.º y 2.º.

Art. 29. *Régimen de giras y desplazamientos.*—1. Cuando el trabajo vaya a tener lugar en municipio diferente a aquel para el que se formalizó el contrato, correrán por cuenta de la empresa los desplazamientos a los lugares de trabajo, así como el regreso de los mismos.

Cuando la distancia desde el origen hasta el de destino sea superior a cincuenta kilómetros, y siempre que el empresario no haya acordado la prestación (gratuita para el trabajador) de un servicio adecuado de comidas y cenas, con calidad y cantidad suficiente, el trabajador percibirá la cantidad diaria de 58,00 euros en concepto de dieta de manutención, cantidad que será revisada anualmente en el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior.

En el caso de que el desplazamiento obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, la empresa deberá hacerse cargo de la contratación del alojamiento con desayuno en hotel con categoría al menos de tres estrellas. En el caso de no existir alojamiento de dicha categoría en el lugar de desplazamiento, se procurará el de categoría inmediatamente inferior. Para el acomodo de los trabajadores, la empresa podrá contratar habitaciones do-

bles, sin que pueda obligar a compartir habitación a personas de diferente sexo o a más de dos trabajadores.

El trabajador podrá acordar con la empresa hacerse cargo del alojamiento, en cuyo caso percibirá la cantidad diaria de 115,00 euros en concepto de dieta por alojamiento y manutención, cantidad que será revisada anualmente en el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior.

Para el trabajo en el extranjero, el trabajador percibirá 86,00 euros diarios en concepto de media dieta internacional. Correrá de cuenta de la empresa el pago del transporte de la compañía y el pago del hotel con desayuno.

2. En los desplazamientos dentro de territorio español, el trabajador podrá proponer a la empresa la utilización de vehículo propio para su transporte personal. Este extremo, que deberá recogerse por escrito en caso de aceptación por la empresa, dará derecho al trabajador a la percepción de 0,29 euros por kilómetro desde el centro de trabajo de origen hasta el de destino, siempre que la distancia entre ambos sea superior a veinticinco kilómetros.

3. Cuando los trabajadores sean contratados específicamente para cubrir puestos de trabajo itinerantes, correrán por cuenta de la empresa los desplazamientos, el alojamiento y la manutención.

Si el trabajador acordara con la empresa hacerse cargo del alojamiento, los desplazamientos o la manutención, tendrá derecho a percibir, al menos, las cantidades establecidas para dichos conceptos en los puntos anteriores.

4. Cuando el trabajador viaje a gastos pagados, no tendrá derecho a percibir las compensaciones establecidas por los conceptos de alojamiento y manutención. En este caso, se garantiza la percepción de la cantidad de 24,00 euros diarios para desplazamientos nacionales o internacionales, como compensación de carácter extrasalarial para gastos varios.

5. A los efectos del cálculo de topes retributivos, así como de la consideración de percepciones máximas por los diferentes motivos descritos en este convenio, no se tendrán en cuenta las percepciones generadas por la compensación de gastos de kilometraje, alojamiento, manutención y gastos varios.

Art. 30. *Cobro durante el período de incapacidad temporal.*—El cobro en caso de Incapacidad Temporal serán las cantidades que al trabajador le puedan corresponder a través de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

- Enfermedad común y accidente no laboral: 60 por 100 de la base reguladora desde el 4.º día de la baja hasta el 20.º inclusive y el 75 por 100 desde el día 21 en adelante.
- Enfermedad profesional o accidente de trabajo: 75 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo.

Art. 31. *Suspensión del trabajo a realizar.*—1. La suspensión del contrato exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dejando a salvo las garantías establecidas en el presente artículo para los casos de suspensión del trabajo a realizar.

Con independencia del desarrollo del trabajo, el ejercicio de la actividad laboral deberá ser retribuido conforme a lo establecido en este convenio y en el propio contrato de trabajo.

2. Una vez producida la suspensión, si la empresa y el trabajador optaran por la continuidad del contrato, el empresario deberá abonar el salario íntegro durante los días de suspensión.

En este caso, los días de suspensión serán considerados como trabajados cuando cualquiera de las partes tuviera que cumplir después de la fecha de terminación del contrato otro compromiso contraído con anterioridad, con cuyas fechas se produzca un solapamiento. Si no concurriera dicha circunstancia, el contrato se cumplirá íntegramente, sin deducir de su duración el número de días de suspensión.

Asimismo, durante estos días de suspensión, los trabajadores deberán seguir cumpliendo con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de acuerdo con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

3. Cuando el trabajo y el contrato fueran suspendidos por causas no directamente imputables a la empresa, y existiera desplazamiento por parte del profesional desde otra provincia, la empresa abonará a este una ayuda consistente en el 50 por 100 de las retribuciones diarias convenidas en el contrato, siempre que estas fueran inferiores a 95,00 euros. Cuando la retribución convenida fuera superior a 95,00 euros diarios, el trabajador solo tendrá derecho a percibir estas cantidades por los tres primeros días de suspensión.

No obstante, a partir del cuarto día ambas partes quedarán en libertad de rescindir el contrato sin derecho a indemnización posterior.

4. Si el profesional contratado no pudiera comenzar su trabajo por incumplimiento imputable exclusivamente a la empresa, el trabajador tendrá derecho a la retribución estipulada en su contrato, salvo acuerdo previo entre ambas partes, y sin perjuicio del respeto a las condiciones mínimas pactadas en este convenio.

5. La enfermedad o ausencia de las primeras figuras no será causa justificada de suspensión del trabajo, si bien la empresa podrá optar por suspender este en lugar de sustituir al trabajador, en cuyo supuesto se verá obligada al pago de los salarios de los profesionales afectados por la mencionada suspensión, con un máximo de 95,00 euros diarios. Si la empresa decidiera sustituir al trabajador enfermo o ausente, el resto de los trabajadores deberán efectuar los ensayos necesarios para acoplarse a los nuevos profesionales.

La ausencia injustificada de las primeras figuras será sancionable por el empresario de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que el trabajador tuviera que hacer frente como consecuencia de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato.

6. En las cantidades señaladas en este artículo no se encuentran comprendidas las compensaciones que pudieran corresponder al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de giras y desplazamientos (kilometraje, alojamiento, gastos varios, manutención).

## Capítulo V

### *Defensa de la salud y órganos de salud y seguridad en el trabajo*

Art. 32. *Salud y seguridad en el trabajo.*—La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Es compromiso de las partes fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros.

Todo trabajador, cualquiera que sea su posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral. Cada trabajador velará, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección.

El empresario deberá consultar a los trabajadores la adopción de decisiones relativas a la planificación y organización del trabajo en cuanto pueda repercutir sobre la seguridad y salud de los trabajadores, actividades de protección de la salud, designación de trabajadores encargados de medidas de emergencia, procedimientos de información y cualquier otra medida encaminada a garantizar la salud laboral de los trabajadores.

Las obligaciones empresariales en materia de salud laboral se articularán de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. Las dimensiones de los lugares para el desempeño del trabajo deberán permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables.



Las instalaciones se diseñarán de forma que todos los trabajos puedan realizarse con las máximas garantías de seguridad. El diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo, y en particular de las instalaciones portátiles, deberán ofrecer seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos, derrumbamientos o caídas de materiales sobre los trabajadores y contacto o exposición a elementos agresivos.

Siempre que sea posible, la empresa procurará poner a disposición del trabajador una zona de vestuarios digna dotada de agua caliente y calefacción. Durante los períodos de descanso, las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

La empresa que tenga la obligación de implantar un plan de emergencias y disponer de una organización de autoprotección deberán establecer los mecanismos de formación e información adecuados para que los trabajadores conozcan los procedimientos a adoptar en caso de emergencia.

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. Para la aplicación de las medidas previstas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

El empresario garantizará que los trabajadores designados tengan o adquieran la suficiente capacidad para desarrollar las funciones preventivas o de protección correspondientes. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Art. 33. *Vigilancia de la salud.*—El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 34. *Medios de protección individual.*—La empresa está obligada a facilitar la ropa de trabajo así como los medios de protección individual a todos los trabajadores. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, tanto la ropa de trabajo como los medios de protección individual necesarios para ello facilitados por la empresa, así como su cuidado.

## Capítulo VI

### *Derechos sindicales*

Art. 35. *Funciones del órgano de representación legal de los trabajadores.*—En atención al número de trabajadores, y a la normativa vigente en la materia, se constituirá en el centro de trabajo el correspondiente órgano de representación legal de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a dicho órgano de representación legal de los trabajadores las siguientes funciones:

1. Ser informado por la dirección de la empresa:
  - a) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
  - b) En función de la materia que se trate:
    - Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
    - Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.



2. El empresario facilitará al representantes legal de lo trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

3. La empresa está obligada a informar al órgano de representación legal de los trabajadores sobre las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

4. Asimismo, la empresa tiene el deber de informar a dicha representación legal de los trabajadores, si así lo requieren, en lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

5. Colaborar y participar con la Empresa en las obras sociales que esta decida efectuar.

6. Colaborar con la Empresa, con carácter únicamente consultivo, para la adopción de medidas que tengan como finalidad incrementar la productividad de la compañía.

#### *Garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Pactos colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Art. 36. *Elección y mandato.*—Los miembros del órgano de representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa o, en su caso, delegados de personal), se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del Comité de Empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

Art. 37. *Crédito de horas mensuales.*—Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

## Capítulo VII

### *Régimen disciplinario*

Art. 38. *Principios de ordenación.*—1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la nor-

mal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La imposición de sanciones por faltas graves y por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Art. 39. *Graduación de las faltas.*—Las faltas en que pueden incurrir los profesionales comprendidos en el presente convenio se clasifican en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- a) La falta de puntualidad hasta diez minutos de la hora señalada para el comienzo de su jornada, ensayo o grabación, y siempre que el motivo del retraso no esté debidamente justificado.
- b) La falta de aseo y presencia personal.
- c) La falta de diligencia en acudir a escena o a un ensayo cuando haya sido llamado.
- d) 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.

Son faltas graves:

- a) La falta de puntualidad que exceda de los diez minutos a la hora señalada para el comienzo de la jornada, ensayo o grabación, siempre y cuando no esté justificada.
- b) La comisión o sanción de tres o más faltas leves en un período de treinta días naturales.
- c) No comunicar con la debida antelación o justificación posterior la falta al trabajo por cualquier causa, siempre que no constituya suspensión del espectáculo.
- d) El abandono de un ensayo sin permiso de la empresa, dirección artística, coreógrafo, director de orquesta, encargado o jefe técnico en su caso, en relación con su trabajo y siempre que no esté debidamente justificado.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- f) 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.
- g) La negligencia o descuido en el trabajo que afecta al decoro y buena marcha del espectáculo.
- h) La desobediencia a la empresa o persona que la represente, así como a la dirección artística, coreógrafo, director de orquesta, encargado o jefe técnico en relación con su trabajo.
- i) Las discusiones con los compañeros de trabajo y las faltas que produzcan las quejas justificadas de sus compañeros.
- j) Los daños causados intencionadamente a la caracterización, vestuarios, mobiliarios, enseres, elementos e instalaciones de los camerinos que se asignen, como en otros departamentos de los locales donde realice el espectáculo. Con independencia de la falta cometida, serán responsables económicamente del daño causado.
- k) La reiteración en la falta de aseo personal que motive queja justificada de sus compañeros.
- l) Toda acción u omisión constitutiva de delito dentro del lugar de trabajo.
- m) Consumir productos del tabaco fuera de las zonas habilitadas o de los períodos en que esté permitido, de acuerdo con las características del espectáculo o local, así como de lo dispuesto legalmente. Asimismo será considerada falta grave la venta o la publicidad de los productos del tabaco, salvo que se disponga de las oportunas autorizaciones.
- n) Entregarse a juegos, prohibidos o no, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

Son faltas muy graves:

- a) La falta injustificada de asistencia al trabajo.
- b) El abandono del lugar de trabajo sin permiso de la empresa persona que la represente, mientras dure su jornada.

- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Permitir la participación de menores en los espectáculos cuando no se disponga de la correspondiente autorización administrativa.
- e) 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.
- f) La embriaguez y la toxicomanía, aunque no sean habituales, cuando repercutan negativamente en el trabajo. Vender o suministrar drogas o sustancias químicas que modifiquen una o más funciones del organismo y puedan producir trastornos adictivos.
- g) Emplear en provecho propio caracterización, vestuario o cualquier otro elemento de la empresa o de sus compañeros sin autorización por escrito.
- h) Los malos tratamientos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a sus representantes sindicales o compañeros de trabajo.
- i) La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
- j) Cuando el trabajador origine riñas o pendencias con el empresario o con los compañeros de trabajo.
- k) Actuar durante la jornada laboral en otros locales, tanto públicos como privados, sin permiso por escrito de la empresa, y siempre que se estime concurrencia desleal o se infrinja el pacto de plena dedicación.
- l) Vender o suministrar productos del tabaco a menores de edad, o inducir a los mismos a su consumo.
- m) La intromisión ilegítima en el ámbito de protección del derecho al honor, a la intimidad o a la propia imagen del trabajador.
- n) El abuso de autoridad y la comisión de actos constitutivos de acoso moral o sexual.
- o) Toda acción u omisión constitutiva de delito dentro del lugar de trabajo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 40. *Sanciones.*—Las sanciones imponibles por las faltas enunciadas serán las siguientes:

- a) Para las faltas leves:
  - 1. Amonestación privada por parte de la empresa.
  - 2. Amonestación verbal y pública.
- b) Para faltas graves:
  - 1. Amonestación por escrito hecha por la empresa para su inserción en tablón público.
  - 2. Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.
- c) Para faltas muy graves:
  - 1. Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.
  - 2. Rescisión del contrato de trabajo por parte de la empresa por la reiteración de tres faltas muy graves.
  - 3. Despido.

Con el fin de que los afectados o sus representantes, si los hubiera, puedan presentar ante la empresa las alegaciones que consideren oportunas, las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador y a sus representantes legales, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron.

Además, salvo en caso de despido, los trabajadores tendrán derecho a exponer recurso ante la comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del cumplimiento del convenio. Esta comisión mixta se reunirá inexcusablemente en el plazo de cinco días desde la comunicación del recurso.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La potestad sancionadora corresponde al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones. En la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes o atenuantes, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

Las sanciones tienen un fin correctivo que se traduce en la necesaria progresión de las medidas de carácter disciplinario. En consecuencia, las sanciones se impondrán por el orden arriba establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en que la empresa podrá alterar aquel cuando los actos del trabajador produjeran graves daños económicos o materiales a la empresa, o riesgos para la seguridad de las personas, así como cuando haya una reiteración de faltas graves o muy graves por parte del trabajador.

Art. 41. *Infracciones de la empresa.*—Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Pacto colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

## Capítulo VIII

### *Comisión paritaria de vigilancia*

Art. 42. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria en el presente Pacto con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

Las convocatorias se realizarán por escrito y con una antelación mínima de quince días, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por dos personas, una por la parte empresarial y la otra por la representación legal trabajadores y tendrá su sede en calle Enrique Larreta, número 12, 1.º-4, 28036 de Madrid.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría y, para su plena eficacia, se deberán reflejar en acta.

Art. 43. *Funciones de la comisión paritaria.*—Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Pacto.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del Pacto, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Pacto, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

## OTRAS DISPOSICIONES

Art. 44. *Remisión a la legalidad vigente.*—Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones laborales de aplicación.

La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, y que no pueda solventar la Comisión Paritaria, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 45. *Uniforme de trabajo.*—Los trabajadores de la Empresa están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el uniforme facilitado, que deben mantener cuidado.

Asimismo, deberá observar las normas de uniformidad, en atención al carácter público de las instalaciones, manteniendo en todo momento el uniforme completo mientras permanezca dentro de las instalaciones donde se realice el trabajo.

Tanto la pérdida del uniforme, como el deterioro del mismo que se produzca por causa distinta al normal desgaste por su uso, que implique en cualquiera de los supuestos una reposición completa del uniforme o de alguna de sus prendas, podrá tener una repercusión económica sobre el salario del empleado a quien podrá detrarse de su nómina el importe correspondiente al precio-coste de la prenda o prendas, que la empresa justificará documentalmente al trabajador.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Régimen especial de salarios para Empresas deficitarias o con pérdidas: Las tablas salariales contenidas en el Anexo II serán de obligado cumplimiento para la Empresa dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se estará a lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por R.D. Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, para el caso de empresas con una disminución persistente en su nivel de ingresos o que su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Cuando exista pleno acuerdo entre la Representación Legal de los/las trabajadores/as y la Dirección de la Empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue, dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria. Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de un desacuerdo, la empresa en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición a la Comisión paritaria en su domicilio calle Enrique Larreta, número 12, 1.º-4, 28036 Madrid, mediante carta certificada con acuse de recibo.

2. Las partes implicadas deberán presentar junto al planteamiento de la discrepancia a la Comisión Paritaria, sus argumentaciones y la empresa, adjuntará a la misma, los documentos que acrediten una disminución persistente de su nivel de ingresos o documentación que acredite que su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación de la subida salarial establecida en el presente convenio colectivo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. Si a juicio de la Comisión Paritaria la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

Cumplidos estos trámites, la Comisión Paritaria determinará en un plazo máximo de 7 días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, para pronunciarse sobre la discrepancia, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

1. Que la Comisión Paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.
2. A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la Empresa, podrá recabarse el informe de un censor/a jurado/a de cuentas. No obstante, en las Empresas de menos de 25 trabajadores/as y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores/as o censores/as jurados/as de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la Empresa. En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, en defecto del mismo o cuando este informe no se produjese en el plazo señalado, se establece un plazo de 15 días naturales para que los Representantes Legales de los/as trabajadores/as y la Dirección de la Empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del convenio anterior que proceda aplicar en su caso.

En el caso de que la Comisión Paritaria no considere procedente el descuelgue salarial, la Empresa deberá aplicar íntegramente las tablas salariales del presente Convenio. Expresamente se establece un límite al alcance del descuelgue, de tal forma que nunca, por acumulación de descuelgues sucesivos, los salarios de la Empresa resulten disminuidos más de un 4 por 100 sobre las tablas del presente Convenio.

Queda asimismo expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la Empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición solo afecta al concepto salarial, hallándose obligada la empresa por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Paritaria establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descuelgue.

## DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio será de aplicación a partir del día siguiente a su firma.



## ANEXO I

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE NIVELES  
Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Dentro del ámbito y aplicación establecido en el artículo 2, se enumeran a continuación, sin carácter exhaustivo, las denominaciones del personal objeto del presente convenio colectivo:

Grupo 1: Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo perfeccionados con una experiencia dilatada en su sector profesional y cuyas principales funciones son dirigir, planificar, coordinar y controlar todas las actividades relacionadas con la dirección de cada departamento o área, supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

- Presentador.
- Director.
- Ayudantes de dirección.
- Coordinador.
- Coreógrafo.
- Encargados o jefes técnicos.

Grupo 2: Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma tareas de supervisión en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

- Técnico de audiovisuales.
- Técnico de iluminación.
- Técnico de sonido.
- Técnico de vestuario.
- Técnico de caracterización: maquilladores y peluqueros.
- Técnico de animación.
- Guías y azafata/os que acompañen en su trabajo a otros profesionales o participen activamente en el desarrollo del trabajo.
- Técnico de mecánica escénica: tramoyistas, maquinistas, montadores.

Grupo 4: Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, o trabajos según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo.

- Acróbatas.
- Animador.
- Bailarín.
- Ciclistas.
- Humoristas.
- Ilusionistas.
- Malabaristas.
- Modelo.
- Patinador.
- Figurante.
- Especialista.
- Auxiliar técnico de audiovisuales.
- Auxiliar de unidades operativas.



- Auxiliar administrativo.
- Cantantes y conjuntos vocales.
- Coros.
- Montadores de discos.

## ANEXO II

**TABLAS SALARIALES AÑO 2015**  
SALARIO BASE ANUAL (14 PAGAS)

**Categoría 1:** 9.300,00 €  
**Categoría 2:** 10.650,00 €  
**Categoría 3:** 13.300,00 €

**TABLAS DE RETRIBUCIONES DIARIAS 2015**

Retribuciones comunes a todas las categorías	Artículo	Euros
Dieta nacional: alojamiento y manutención	28	115,00 €
Dieta nacional: manutención	28	58,00 €
Media dieta internacional	28	86,00 €
Compensación por gastos varios en desplazamientos	28	24,00 €
Gastos de desplazamiento por km	28	0,29 €
Percepción máxima por suspensión de espectáculos	30	95,00 €

(03/17.651/15)

