

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore, suscrito por la Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y UGT (código número 28003275011988).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore, suscrito por la Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y UGT el día 16 de diciembre de 2011; 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; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 14 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL ESPECTÁCULO DE LA COMUNIDAD DE MADRID
(SECTOR DE LOS PROFESIONALES DE LA DANZA, EL CIRCO,
LAS VARIEDADES Y EL FOLKLORE)**

PREÁMBULO

Los artistas y técnicos que participan en los espectáculos públicos constituyen un Sector cada vez más importante para el crecimiento de la economía madrileña, así como para el avance de las manifestaciones culturales y artísticas en esta Comunidad. La actual oferta de servicios en Madrid han contribuido de forma radical al fomento del ocio y el turismo nacional, que no puede analizarse en su justa medida sin reconocer la labor y el esfuerzo de los trabajadores y los empresarios.

Mediante el presente convenio se trata de dar reconocimiento a tal situación, habiéndose tenido en cuenta que desde la derogación de las antiguas ordenanzas de trabajo habían sido escasas las modificaciones habidas en la regulación de la actividad laboral de los artistas, con la consiguiente necesidad de adaptar ésta a marcos laborales más modernos. En primer lugar, para fijar su contenido, se ha tratado de tener en cuenta la amplitud que el concepto de actividad artística tiene, así como la diversidad de situaciones que en los distintos sectores artísticos pueden presentarse, y la existencia de convenios que regulan otros ámbitos de similar naturaleza artística. Por todo ello, se ha optado por intentar respetar aquellos aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística, aunque impulsando la autonomía de los trabajadores y de las secciones sindicales para desarrollar la negociación colectiva en las diferentes empresas, con el fin de dar concreción y desarrollo a este esquema básico de derechos y deberes de las partes.

Entre los elementos primordiales que se han incluido en este acuerdo destacan aquellos referidos a la equiparación de las condiciones económicas y laborales de los técnicos auxiliares con respecto al personal artístico, asumiendo que la técnica y la cultura son elementos cada día más afines, y que una y otra se enriquecen mutuamente cuando se complementan. A su vez, se ha reformado el sistema de remuneraciones, para convertirlo en un modelo más equitativo, con una especial incidencia en la nueva fijación de complementos y pluses específicos, más racional y acorde con las necesidades del sector.

Otro de los elementos tratado con especial cuidado concierne al respeto por los principios de igualdad de trato y no discriminación, concretamente en cuanto se refiere a la perspectiva de género. Es palpable en la sociedad madrileña que la discriminación continúa siendo una realidad cotidiana para miles de personas. Aunque en este Sector llevamos años reconociendo la profesionalidad de la mujer, hasta el punto de haber casi eliminado cualquier tipo de desigualdad en el trato basada en el sexo del trabajador, consideramos que vale la pena intensificar esfuerzos para mejorar la situación. El desarrollo y el éxito de las políticas de igualdad de trato sólo serán posibles gracias al apoyo y la acción conjunta de todos los interlocutores sociales. Este convenio aspira a desempeñar un papel activo en la defensa y aplicación de ese tipo de medidas.

También se ha prestado atención a introducir mejoras en aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar, por ejemplo, mejorando los supuestos para los permisos retribuidos. Esta preocupación por los aspectos más sociales del sector culmina con un fortalecimiento de los derechos de representación sindical, teniendo en cuenta la alta temporalidad y rotatividad de los trabajadores afectados, como consecuencia de la propia naturaleza del sector en términos productivos y del predominio de pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, las partes coinciden en promover las prácticas de fomento en el empleo, con el objeto de ampliar las contrataciones fijas en las empresas del sector, facilitando la entrada al mercado de trabajo de los trabajadores más jóvenes, y trasladando así el compromiso de las partes firmantes en continuar promoviendo tanto el crecimiento económico como el crecimiento de un empleo de calidad.

Artículo 1. Partes firmantes

Son partes firmantes de este convenio la Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y la Federación Regional de Servicios de la Unión General de Trabajadores. A efectos de facilitar la comunicación con las organizaciones firmantes del convenio colectivo, se relaciona el domicilio social de cada una de ellas:

- Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid. Puerta del Sol, número 6, tercero D, 28013 Madrid. Teléfono: 915 422 304.
- Federación de Servicios de UGT - Madrid (FeS- UGT- Madrid). Avenida de América, número 25, segunda planta, 28002 Madrid. Teléfono: (91) 589 78 49 / 589 73 17.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. El presente convenio regula la relación de trabajo de los artistas en los espectáculos públicos, afectando a todos los trabajadores de la música, la danza, el circo, las variedades y el folclore que participen en representaciones o atracciones de diversas especialidades, autores o géneros, sin más unión entre ellos que el orden de presentación establecido, una ligera ilación temática o argumental, o el servir de complemento al desarrollo de una obra: canto; conjuntos vocales o músico-

vocales; baile en todas sus especialidades; instrumentistas musicales, tanto de conjunto como solistas; artistas circenses; atracciones de feria; montadores de discos (pinchadiscos o DJ's); y todos aquellos artistas cuya actividad está comprendida en el Anexo I de este convenio, sean cuales sean los elementos que compongan la atracción (maquinaria, elementos escenográficos, animales, vehículos, etcétera).

Asimismo será de aplicación al personal técnico que intervenga en dichos espectáculos o en su preparación: directores artísticos y de escena; técnicos de tramoya, de sonido y eléctricos, y todas aquellas especialidades afines o que por analogía estén perfectamente encuadradas y clasificadas en las especialidades que se relacionan en el Anexo I.

2. A los efectos del presente convenio se entenderá por espectáculos públicos aquellos organizados con el fin de congregar al público en general para presenciar actividades, representaciones o exhibiciones de naturaleza artística, cultural o de entretenimiento, o participar en atracciones destinadas al mismo fin.

Afectará a las empresas, sea cual fuere el lugar, local o denominación de las mismas, que utilicen a los trabajadores antes mencionados, ya sean personas naturales o jurídicas, españolas, comunitarias o extranjeras; así como a los organismos y corporaciones de derecho público, cuando figuren como titulares de contratación.

El catálogo que figura como Anexo II recoge, sin carácter exhaustivo, los espectáculos públicos y establecimientos afectados por el presente convenio.

3. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- Los contratos de interpretación para la realización de obras audiovisuales que se celebren entre los productores de las mismas y los actores que en ellas intervengan.
- Las relaciones laborales de los trabajadores del doblaje con las empresas que realicen el doblaje y la sonorización de las obras audiovisuales.
- Los contratos que se celebren entre las empresas y los actores, cuando estos desarrollen su actividad en representaciones teatrales en vivo ante los espectadores, en cualquiera de sus géneros, bien sea en producciones públicas, privadas o coproducciones, y con independencia de que se realicen en espacios que habitualmente ofrezcan otra actividad.
- Los contratos que los tramoyistas, apuntadores y regidores celebren con empresas de locales de espectáculos teatrales o con compañías de teatro.
- Los contratos entre los artistas taurinos (jefes de cuadrilla, picadores, banderilleros, toreros cómicos, mozos de espada y puntilleros) y los organizadores de espectáculos taurinos.

4. A los efectos de este convenio, se considera trabajadores o profesionales a todos aquellos técnicos y artistas sujetos a una relación laboral.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio tendrá el ámbito de la Comunidad de Madrid para todas las empresas, artistas y personal técnico auxiliar antes mencionado.

Asimismo, en el caso de giras y desplazamientos, será también de aplicación a todos los contratos formalizados por empresas cuya razón social esté situada en la Comunidad de Madrid, salvo cuando deba aplicarse otro convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en su correspondiente ámbito de aplicación.

Artículo 4. Duración, vigencia y salarios

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

No obstante, y con independencia de la fecha de publicación, las tablas de retribuciones de cada año serán de aplicación a partir del día 1 de enero del año correspondiente.

Para los años 2011, 2012 y 2013 se han establecido los siguientes incrementos salariales, así como las cantidades extrasalariales que se señalan en el Anexo V:

Año 2011.- Todos los conceptos salariales comprendidos en el Convenio, se incrementarán en un porcentaje igual al IPC real al 31/12/2010 (3%), y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

Año 2012.- Incremento salarial, en un porcentaje igual al IPC real al 31/12/2011 más 0,50 % a partir del 1 de enero de 2012.

Año 2013.- Incremento salarial, en un porcentaje igual al IPC real al 31/12/2012 más 1 % a partir del 1 de enero de 2013.

La comisión paritaria, una vez conocido el Índice de Precios al Consumo correspondiente a cada año, procederá a la elaboración de la correspondiente tabla salarial.

Artículo 5. Prórroga y denuncia. Revisión salarial

Este convenio se entenderá prorrogado de año en año si por cualquiera de las dos partes no se denuncia con un mes de antelación al día de la fecha de su finalización. En el caso de no haberse denunciado, se entenderá como incremento salarial el índice de precios al consumo resultante del año anterior.

La denuncia del Convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunica-

ción, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo mínimo para la denuncia del Convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia.

En el plazo máximo de tres meses a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograse, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos que regule los mismos.

Artículo 6. Garantías personales, carácter mínimo y principio de igualdad de trato

1. Se respetarán todas aquellas condiciones más beneficiosas que estuvieran disfrutando los trabajadores. Igualmente, se respetarán todos aquellos acuerdos que, mediante pacto individual o convencional, mejoren las condiciones personales o colectivas pactadas en el presente convenio.

2. Todas las condiciones económicas y de otra índole que se convienen tendrán carácter de mínimas, por lo que los pactos de este sector serán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

3. 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, las empresas se comprometen 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.

Las empresas adoptarán 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 las empresas con cien o más trabajadores afectados por el presente convenio, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan donde se fijen objetivos concretos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Las empresas que dispongan de dicho plan establecerán mecanismos que garanticen el acceso de los trabajadores y sus representantes a la información sobre el contenido del mismo, y sobre la consecución de sus objetivos.

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.

4. 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.

Artículo 7. Contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración indefinida o determinada.

El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, o por el tiempo que un espectáculo permanezca en cartel, y deberá ser cumplido en su totalidad por ambas partes dentro del marco establecido en este convenio colectivo.

Los contratos expirarán en la fecha de su terminación, pudiendo prorrogarse tantas veces como ambas partes quieran, especificándose el tiempo de duración de la prórroga efectuada, y en el caso de no especificarse, la prórroga se considerará que es por un período igual al anterior que se prorroga, y así sucesivamente.

2. Cuando el contrato sea por más de siete días, el contrato deberá formalizarse por escrito no más tarde de los tres días siguientes de haber comenzado los ensayos, y siempre antes de la iniciación del espectáculo.

3. Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días, de lo que deberá quedar constancia expresa en el contrato. La duración del período de prueba no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses; de diez días en los de duración no superior a seis meses, y de quince días en los restantes.

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

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. Si el empresario celebrara un contrato laboral de duración determinada con un grupo de trabajadores ya constituido, considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación. El jefe del grupo deberá ser elegido o reconocido como tal por los propios componentes del grupo.

En cuanto a las obligaciones de Seguridad Social, el empresario deberá dar de alta a cada uno de los trabajadores individualmente.

Aunque el grupo se contrate como una totalidad, el contrato podrá especificar la necesaria presencia en la actuación de todos o de alguno de sus componentes, por lo que si el empresario ha contratado al grupo en atención a alguno de sus miembros, la variación que se produzca le autoriza a la resolución del contrato con el grupo en su integridad. No obstante, si la variación no fuera sustancial, el propio grupo podrá proponer al empresario la posible sustitución de los trabajadores inicialmente contratados, sin ninguna obligación por parte del empresario de aceptar dicha propuesta.

En caso de suspensión del espectáculo por enfermedad o ausencia de las primeras figuras, se estará a lo dispuesto en el artículo 16,6 del presente convenio.

5. El contrato se firmará por quintuplicado, quedando en el acto de la firma dos copias en poder de cada una de las partes, remitiéndose una de ellas por el artista y la empresa al sindicato y asociación empresarial respectivamente, para su toma de razón si estuviera afiliado, y la quinta para ser visada por el organismo correspondiente.

6. Por motivos de seguridad, si el montaje de escenarios o decorados en una sola jornada de trabajo requiriera la realización de horas extraordinarias, los contratos realizados con los técnicos para tal fin tendrán una duración mínima de dos días a jornada completa.

La misma duración mínima tendrán los contratos realizados con técnicos para el desmontaje de escenarios o decorados, siempre que la realización de la tarea en un solo día requiera la realización de horas extraordinarias.

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 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 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. Modelo de contrato

1. En el documento contractual se hará constar, como mínimo:

- a) El convenio colectivo de aplicación, precisando los datos concretos que permitan su identificación.
- b) La identificación de las partes, con indicación expresa del domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario.
- c) El objeto del contrato, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- d) El lugar o lugares donde tendrá lugar la actividad laboral. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- e) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración de la misma.
- f) La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo, con indicación expresa de los días de descanso semanal y, cuando proceda, de las condiciones del régimen de disponibilidad.
- g) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que integren la misma, así como la periodicidad de su pago.
- h) Cuando proceda, las condiciones de los pactos de plena dedicación o permanencia.

2. El contrato se ajustará al modelo aportado en el Anexo III de este convenio.

Artículo 10. Extinción de la relación laboral

1. 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 extinción 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.

2. 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.

Artículo 11. Jubilación obligatoria y fomento del empleo

1. Como medida de fomento del empleo, y con el fin de facilitar la contratación y la estabilidad en el mismo de los trabajadores más jóvenes, se establece la obligatoriedad de extinguir los contratos de trabajo al cumplir el trabajador la edad legal establecida para la jubilación, así como de los trabajadores que ya hayan cumplido dicha edad, siempre que los mismos tengan cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación vigente para totalizar al menos el 90 por 100 de su base reguladora, o bien puedan percibir la cuantía máxima que para las pensiones contributivas determine la legislación vigente.

A partir del 31 de agosto del año 2008 la jubilación obligatoria alcanzará también a aquellos trabajadores que, teniendo cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social, totalicen al menos el 80 por 100 de su base reguladora, siempre que las empresas afectadas puedan demostrar que tal medida se encuentra inscrita dentro de su política de fomento de empleo.

2. Se entenderán cumplidos los requisitos de política de empleo que señala este artículo si en el plazo máximo de tres meses desde la extinción del contrato, la empresa pudiera acreditar la contratación de forma indefinida de un nuevo trabajador (aunque sea de categoría diferente a la del trabajador cuya relación se ha extinguido) o pudiera acreditar la transformación en indefinido de alguno de los trabajadores con contrato temporal. De dicha acreditación recibirá copia el trabajador afectado por la extinción del contrato, así como los representantes legales de los trabajadores en la empresa, si los hubiera.

3. Los artistas podrán jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años, en las condiciones previstas por la legislación sobre Seguridad Social.

En la actualidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2621/1986, los cantantes, bailarines y trapezistas podrán causar pensión de jubilación a partir de los sesenta años de edad sin que les sean de aplicación coeficientes reductores. Para ello será necesario que hayan trabajado en la especialidad un mínimo de ocho años durante los veintiuno anteriores al de la jubilación.

La condición de hallarse en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante será requisito indispensable para acceder a la jubilación en los supuestos previstos en este apartado.

Artículo 12. Nóminas, liquidación y pago

1. 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. En aquellos contratos de duración inferior a un mes, la liquidación y el pago tendrán lugar el mismo día de su finalización. No obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a percibir, sin que lleve el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

2. Se acuerda para el presente convenio que en la nómina se contemplen necesariamente todos los conceptos.

Se establece como modelo el que se adjunta en el Anexo IV.

Artículo 13. Salario convenio y pluses

1. El salario-base del presente convenio será el especificado en la tabla de retribuciones que se incluye como Anexo V.

En estas cantidades se ha tenido en cuenta el carácter nocturno que tiene esta actividad.

2. Los trabajadores en general percibirán un plus en concepto de transporte y otro plus en concepto de ayuda indumentaria y elementos de trabajo, en la cuantía que se especifica en la tabla de retribuciones incluida como Anexo V.

Estos pluses, de carácter extrasalarial, no se abonarán ni en vacaciones, ni en los días no trabajados ni en las pagas extraordinarias.

Los artistas en general deberán aportar por su cuenta un vestuario adecuado a sus respectivos números. No obstante, si se les hiciese intervenir en una obra o cuadro de conjunto que requiera un traje especial que no sea de los utilizados en su repertorio, aquellos serán por cuenta de la empresa.

3. Dejando a salvo las especiales condiciones económicas que detalla este convenio para los trabajadores en régimen de disponibilidad, los trabajadores tendrán derecho a percibir como mínimo las cantidades diarias establecidas en la tabla de retribuciones para los correspondientes grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en este artículo, y con independencia de las características del espectáculo, del tipo de contrato realizado y de su duración. Sin embargo, se garantiza que la retribución total diaria de los trabajadores en régimen de disponibilidad, al margen de los posibles prorrateos que pudieran corresponder por pagas extraordinarias y tiempo de descanso, no podrá ser inferior a la cantidad establecida para el salario mínimo interprofesional (según corresponda para jornada completa o para media jornada).

4. Cuando se pacte la plena dedicación, la compensación económica nunca podrá ser inferior al 30 por 100 del salario base. En este caso, el trabajador no podrá efectuar la prestación laboral para diversos empresarios, salvo que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la segunda actividad del trabajador no se encuentre comprendida entre las enumeradas en el Anexo I del presente convenio, alcanzando esta limitación tanto a empresas de producción audiovisual como a empresas del sector del espectáculo.
- b) Que exista autorización expresa del empresario en caso de que este no estime concurrencia desleal.

En todo caso, y de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, el artista procurará evitar cualquier tipo de situación que le impida cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.

El pacto de plena dedicación, del que debe quedar constancia expresa en el contrato, no podrá ser rescindido unilateralmente por el profesional durante su vigencia. El acuerdo de plena dedicación no será de duración superior a un año, pudiéndose establecer prórrogas por mutuo acuerdo entre las partes; las condiciones de dichas prórrogas se formalizarán siempre por escrito.

5. En el caso de contrato de grupo, si el salario acordado fuese colectivo para el grupo de trabajadores considerado en su totalidad, sus componentes tienen derecho a él según su participación en el resultado final del trabajo. La especificación de la aportación de cada uno quedará en manos de los integrantes del grupo, debiendo comunicar a la empresa la distribución a cada trabajador del total acordado, sin que ninguno de ellos pueda percibir cantidades inferiores a las especificadas en las tablas retributivas de este convenio.

6. No hay incremento alguno por antigüedad, habiendo quedado congelados al día 1 de enero de 1999 los complementos de antigüedad ya adquiridos.

7. A los efectos del cálculo de topes retributivos, así como de la consideración de percepciones máximas por los diferentes motivos descritos en este convenio (suspensión de espectáculos, aumentos por retransmisión, fiestas abonables, etcétera), no se tendrán en cuenta las percepciones generadas por la compensación de vacaciones, prorrateo de pagas extraordinarias, realización de horas extraordinarias, indemnizaciones y suplidos.

8. Cuando empresa y trabajador pacten un complemento retributivo por actuación, taquillaje o día de espectáculo (u otros asimilables) quedará garantizada la percepción como salario-base diario de la cantidad establecida en las tablas de retribuciones, sin que dicha cantidad pueda sufrir ningún tipo de recorte, absorción o compensación.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores a los que afecta este convenio colectivo percibirán dos pagas extraordinarias anuales de treinta días cada una, que se abonarán en los días 30 de los meses de junio y diciembre, respectivamente, consistiendo dichas pagas en el salario-base de este convenio. Percibirá además el porcentaje por antigüedad, en el caso de que la empresa la hubiese reconocido con anterioridad, como condición más beneficiosa del trabajador.

En los contratos cuya duración original no exceda del año, se incrementará diariamente la parte proporcional correspondiente a estas pagas.

Artículo 15. Régimen de giras y desplazamientos

1. Cuando las representaciones vayan 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 53,22 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 dobles, 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 106.44 euros en concepto de dieta por alojamiento y manutención, cantidad que será revisada anualmente en el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior.

En las actuaciones en el extranjero, el trabajador percibirá 79.84 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 0.27 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.

Las dietas y kilometraje serán abonadas por adelantado o, en su defecto, al llegar a destino. Las dietas podrán liquidarse por cada jornada o por semanas adelantadas.

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 22.35 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 (suspensión de espectáculos, aumentos por retransmisión, fiestas abonables, etcétera), no se tendrán en cuenta las percepciones generadas por la compensación de gastos de kilometraje, alojamiento, manutención y gastos varios.

Artículo 16. Suspensión de espectáculos

1. La suspensión del contrato exonera 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 espectáculo.

Con independencia del desarrollo del espectáculo, 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 del espectáculo, 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 del espectáculo, 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 espectáculo 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 sólo 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 actuación 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 falta de aforo no podrá considerarse como motivo justificado de suspensión.

6. Tampoco la enfermedad o ausencia de las primeras figuras será causa justificada de suspensión del espectáculo, si bien la empresa podrá optar por suspender este en lugar de sustituir al artista, 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 artista 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 tra-

bajador tuviera que hacer frente como consecuencia de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato.

7. 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).

Artículo 17. Retransmisión de espectáculos y derechos de imagen

1. Corresponde al artista el derecho exclusivo de autorizar la fijación o grabación de sus actuaciones. Los artistas que participen colectivamente en una misma actuación, tales como los componentes de un grupo musical, coro, orquesta, o balé, deberán designar de entre ellos un representante para el otorgamiento de la autorización mencionada. Para tal designación, que deberá formalizarse por escrito, valdrá el acuerdo mayoritario de los intérpretes. Esta obligación no alcanza a los solistas ni a los demás responsables de la buena marcha del espectáculo (presentadores, directores de escena, directores artísticos, directores coreográficos o directores de orquesta), que conservarán su derecho individual y personal a autorizar la fijación o grabación de sus actuaciones.

Cuando la interpretación o la ejecución de la obra se realicen en cumplimiento del contrato de trabajo, se entenderá, salvo estipulación en contrario, que el empresario adquiere sobre la fijación de la actuación los derechos exclusivos para autorizar su reproducción y su comunicación pública.

Lo establecido en este apartado se entenderá sin menoscabo de los derechos de remuneración que pudieran corresponder al artista como consecuencia de la aplicación de la normativa legal o convencional aplicable, y en particular de la legislación sobre derechos de propiedad intelectual. En ningún caso podrá considerarse que dichos derechos se encuentran incluidos dentro de las cantidades establecidas en las tablas retributivas de este convenio.

2. Cuando en cualquier local o recinto se instalen o utilicen micrófonos o cámaras de vídeo para la reproducción o retransmisión del espectáculo fuera de las instalaciones del centro de trabajo, los profesionales que tomen parte en el mismo percibirán sobre su retribución el 100 por 100 de su salario diario si la grabación o transmisión es sólo sonora, y el 500 por 100 si incluye imagen, aunque el horario sea distinto del espectáculo normal.

Estos aumentos serán abonados a los trabajadores que perciban hasta 95 euros diarios. Para los que superen esta cantidad, el aumento se calculará sobre 95 euros/día.

3. Cuando la empresa con fines de propaganda del espectáculo retransmita trozos del mismo con una duración inferior a cuatro minutos en televisión o a diez en radio, previo conocimiento del trabajador, este no tendrá derecho a aumento alguno, siempre que la retransmisión no incluya piezas o actuaciones completas y la grabación se realice dentro del horario y del centro de trabajo habitual.

Tampoco tendrá el artista derecho a aumento alguno cuando la actuación forme parte de una noticia o reportaje de actualidad difundido por algún medio de comunicación social, salvo que:

- a) Se hubiera hecho constar la reserva de derechos.
- b) La grabación se realice fuera del horario o del centro de trabajo habitual.
- c) La emisión de la actuación o del espectáculo esté centrada en su valor como entretenimiento, más que en su posible interés informativo.

Las mismas condiciones establecidas en este artículo serán aplicables para cualquier otro tipo de comunicación asimilable por su formato a la radio o la televisión, con independencia de sus características técnicas, de la forma de recepción del mensaje o del canal de emisión (cable, Internet, dispositivos de telefonía móvil, etcétera).

4. Los trabajadores y la empresa podrán realizar un vídeo profesional que publicite y promocio-ne el espectáculo para su comercialización con los acuerdos económicos que procedan.

5. Los artistas gozarán del derecho irrenunciable e inalienable al reconocimiento de su nombre sobre sus interpretaciones o ejecuciones, y podrán oponerse a cualquier acto que lesione su prestigio o reputación.

Con el fin de garantizar los derechos del artista sobre su propia imagen, queda expresamente excluida la posibilidad de firmar cualquier tipo de escrito o documento relativo a cesión de derechos o autorización para la fijación de imágenes o sonidos, de no mediar antes un contrato de trabajo.

6. Dejando a salvo las garantías contempladas en este artículo, no se apreciará la existencia de intromisión ilegítima en el derecho del artista a su propia imagen cuando estuviere expresamente autorizada por Ley o cuando el titular del derecho hubiere otorgado al efecto su consentimiento expreso.

7. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación sobre derechos de imagen y propiedad intelectual.

Artículo 18. Ayuda sanitaria por enfermedad o accidente no laboral

1. En el caso de incapacidad laboral, derivada de enfermedad o accidente no laboral, el trabajador percibirá las siguientes ayudas:

- a) Durante los tres primeros días, no percibirá cantidad alguna.
- b) Si sobrepasa la incapacidad laboral en tres días, tendrá derecho a partir del cuarto día de la baja, y hasta el decimoquinto inclusive, al 60 por 100 de la base reguladora.

- c) Desde el día dieciséis hasta el treinta, ambos inclusive, aparte de lo aportado por la Seguridad Social, el trabajador recibirá 13.49 euros por día.
- d) Desde el día treinta y uno al sesenta, ambos inclusive, la cantidad diaria a percibir, aparte de lo aportado por la Seguridad Social será de 8.99 euros diarios.
- e) Transcurrido el día sexagésimo se extinguirá la citada ayuda empresarial.

Esta ayuda no podrá exceder a la fecha de terminación del contrato.

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

La empresa podrá enviar un médico para la debida comprobación de la incapacidad perdiendo el profesional toda la ayuda estipulada si fuese falsa la misma y todo ello sin perjuicio de que la empresa pueda ejercitar las acciones a que se crea en derecho.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a una cantidad económica en concepto de ayuda sanitaria, en la cuantía de 13.49 euros diarios, desde sesenta días antes y hasta treinta días después del alumbramiento, siempre que tengan en la empresa una antigüedad superior a seis meses.

Artículo 19. Ayuda sanitaria por accidente laboral

En caso de accidente laboral, el profesional percibirá de la empresa la diferencia entre su sueldo y lo que perciba de la Seguridad Social durante los primeros cuarenta y cinco días y hasta un máximo de 95 euros diarios. A partir del cuadragésimo sexto y hasta el noagésimo, el profesional percibirá 13.49 euros diarios.

Este complemento finalizará antes si la fecha de terminación del contrato es también anterior.

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. Indemnizaciones por extinción de la relación laboral

Como mejora de lo establecido en el Real Decreto 1435/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, en el caso de que se extinga el contrato de trabajo temporal por el total cumplimiento del mismo (por expiración del tiempo convenido o de las prórrogas acordadas) y la duración del mismo incluidas las prórrogas sea igual o superior a seis meses, el artista tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de dos mensualidades.

Artículo 21. Jornada de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo el período de tiempo comprendido entre treinta y sesenta minutos, a elección de la empresa, antes del comienzo de la actuación del artista y hasta el momento en que finalice el espectáculo o cuando termine su actuación, y también a elección de la empresa.

- a) La empresa organizará el régimen de horario de trabajo conforme a sus necesidades, si bien nunca existirá a efectos económicos la media jornada o jornada a tiempo parcial. Se exceptúan los montadores de discos y personal técnico auxiliar por sus especiales características.
- b) De existir jornada partida, esta no podrá exceder de seis horas, entre ensayos y representaciones.
- c) En caso de jornada continuada, esta no podrá exceder de cinco horas entre ensayos y representaciones. No obstante, se podrá, en caso de ensayo, aumentar en tres horas no computables durante la semana.
- d) En la jornada partida el profesional dispondrá entre sesión y sesión de un tiempo libre de una hora como mínimo, que no será computada como hora de trabajo.
- e) El contrato se entenderá cumplido en el día fijado en el mismo, aunque por razones horarias termine a primera hora del día siguiente.
- f) Cada sesión se computará como dos horas trabajadas independientemente de la duración del espectáculo en el que el profesional actúe.
- g) La tercera sesión será abonada con un incremento del 50 por 100 sobre la remuneración total diaria; superando estas funciones, se pagarán las restantes al 150 por 100.
- h) En todos los tablaos flamencos, se descansará como mínimo, durante el espectáculo, un intervalo de tiempo igual a la mitad de su actuación, el cual se computará como tiempo trabajado.
- i) Por el carácter específico de su cometido, las jornadas del director de escena, director artístico, director coreográfico, director de orquesta, encargado y jefe técnico no podrán ser limitadas, si bien el cómputo semanal no podrá exceder de treinta y seis horas.
- j) En el caso de cambio de horario impuesto por la autoridad competente, el horario del espectáculo se acomodará a la nueva variación.
- k) Después de la terminación de la jornada laboral, debe mediar un mínimo de doce horas hasta comenzar la nueva función o ensayo.

- l) La jornada de los montadores de discos y personal técnico auxiliar será de cuarenta horas semanales. La media jornada será de veinte horas.

Artículo 22. Horas extraordinarias

1. La duración de la jornada de trabajo será la especificada en el artículo anterior, teniendo carácter de horas extraordinarias las que excedan de los topes marcados en el citado artículo, pudiendo optar la empresa por:

- a) Compensación mediante descanso equivalente retribuido, y dentro de la vigencia del contrato.
- b) Abonar el 140 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo o fracción inferior a sesenta minutos que se realice sobre la duración del horario previsto.

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

3. Para el cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

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

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 (suspensión de espectáculos, aumentos por retransmisión, fiestas abonables, etcétera), no se tendrán en cuenta las percepciones generadas por la compensación de horas extraordinarias.

Artículo 23. Ensayos

1. Los ensayos no podrán tener una duración superior a seis horas diarias, si bien cada dos 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 quince días, cada período de seis meses, y si excediesen de este período, los ensayos se abonarán como horas extraordinarias.

2. Los trabajadores sólo 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 tablilla en el día anterior a la celebración de los mismos.

3. 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 o atracción.

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.

Artículo 24. Disponibilidad

1. Las empresas podrán utilizar el régimen de disponibilidad para prever posibles sustituciones. Las condiciones concretas del régimen de disponibilidad deberán quedar especificadas en el contrato.

2. Los trabajadores en régimen de disponibilidad tendrán derecho al 100 por 100 de las retribuciones siempre que sean convocados para que se encuentren presentes durante los ensayos o las representaciones.

3. Cuando el empresario requiera al trabajador para que este se encuentre disponible en su domicilio, el trabajador tendrá derecho a percibir el 70 por 100 del salario base en tanto no sea convocado para asistir a ensayos o representaciones, así como al 100 por 100 de las cantidades correspondientes al plus de indumentaria y al prorrateo de vacaciones y pagas extraordinarias. En esta situación, el trabajador se compromete a estar localizable telefónicamente desde una hora antes del inicio de las representaciones o ensayos diarios hasta la finalización de las mismas, a una distancia máxima del centro de trabajo equivalente a la existente entre este y su domicilio, sin que en ningún caso el hecho de estar disponible durante dicho período dé derecho a retribuciones extraordinarias al margen de las que se detallan en este párrafo.

4. El porcentaje del salario base será de un 60 por 100 en caso de que el empresario deba comunicar al trabajador la convocatoria con un mínimo de cinco horas de antelación, permaneciendo con las mismas condiciones expresadas en el párrafo anterior el resto de los conceptos retributivos. En este caso, el trabajador se compromete a estar localizable telefónicamente con el fin de poder incorporarse a la hora señalada a ensayos o representaciones, mediando el tiempo de preaviso señalado. No tendrá la consideración de incumplimiento laboral la negativa del profesional a incorporarse al trabajo si no mediara el preaviso establecido.

5. Cuando el trabajador disponible deba acompañar a la compañía en giras y desplazamientos deberá percibir siempre el 100 por 100 de las retribuciones establecidas en las tablas salariales, con independencia de que sea convocado o no para participar en ensayos o representaciones.

Artículo 25. Descanso semanal

1. Los trabajadores de los espectáculos públicos disfrutarán de un descanso semanal retribuido de treinta y seis horas. 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.

Para los días de descanso semanal se establece un tope salarial máximo de 95 euros diarios.

2. Cuando se trabaje menos de ocho días, la falta de disfrute del descanso semanal se compensará mediante el abono diario de la parte proporcional correspondiente a 36 horas de descanso, de acuerdo con las tablas retributivas incorporadas como Anexo V de este convenio.

Artículo 26. Fiestas abonables

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

- a) Dar el día libre al trabajador abonándole su retribución.
- b) Que el trabajador realice sus funciones en dicho día, aumentando su retribución salarial en un 140 por 100. El aumento no superará en ningún caso la cantidad de 95 euros de salario por fiesta trabajada.
- c) Que se disfrute en un período distinto, siempre que esté dentro del período de su contrato, y previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las fiestas abonables serán las reseñadas en la relación de fiestas laborales establecida para cada año por la autoridad competente.

2. Lo establecido en este artículo se entenderá al margen de la retribución que pudiera corresponder al trabajador con motivo de la posible realización de horas extraordinarias, así como de la compensación de los gastos ocasionados por razón de giras y desplazamientos (kilometraje, alojamiento, gastos varios, manutención).

Artículo 27. Vacaciones

1. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a una vacación anual de treinta días naturales a razón del salario base de este convenio. Percibirá además el porcentaje correspondiente por antigüedad, en el caso de que la empresa la hubiese reconocido con anterioridad, como condición más beneficiosa del trabajador.

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, las empresas podrán 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. Este calendario, firmado y sellado por la empresa, será expuesto en lugar bien visible del centro de trabajo, para conocimiento de todos los trabajadores.

2. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente o enfermedad profesional o enfermedad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 28. Permisos retribuidos

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración total por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) En caso de matrimonio, por el tiempo de tres días laborables por cada tres meses o fracción trabajada, hasta un máximo de quince días. No obstante, en el supuesto de que el matrimonio se realice entre profesionales que trabajan en la misma empresa se estará siempre por el cómputo del tiempo al más beneficioso.
- b) En caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por el tiempo de dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días, y de seis cuando el desplazamiento sea a un país extranjero. El período a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en atención a las circunstancias concretas de cada caso. Igualmente, y previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, este podrá disfrutar de sus vacaciones a continuación del permiso retribuido, cuando las circunstancias permitan prever la necesidad o la conveniencia de un mayor período de ausencia del trabajador.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal que no pueda realizar otra persona en su representación o en horas que no sean dentro de la jornada laboral.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente o convencionalmente.
- g) 40 horas anuales para acompañamiento a las consultas médicas oportunas, de hijos menores de 10 años y ascendentes mayores de 65, previo aviso y justificación.

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

3. Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación, las empresas se comprometen 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, las empresas deberán prever la posibilidad de conceder permisos no retribuidos en casos extraordinarios debidamente acreditados.

4. 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.

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

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales

1. Las empresas afectadas por este convenio cumplirán 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 locales 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, las empresas procurarán poner a disposición del artista un camerino digno dotado 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.

6. Las empresas que tengan 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, sin que sea necesario que estos trabajadores sean seleccionados de entre el colectivo de artistas y personal técnico auxiliar regulado en el presente convenio. 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.

Artículo 30. Derechos sindicales

1. La empresa autorizará en sus locales la reunión o asamblea de los profesionales que trabajen en la misma, cuando estos 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.

A dicha asamblea o reunión, aparte de los representantes de los trabajadores en la empresa, podrán asistir, previa comunicación al empresario, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, que deberán acreditarse ante la empresa en caso de que esta lo solicite.

2. El tablón de avisos de la empresa tendrá 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 en la empresa.

En caso de que las condiciones de los centros de trabajo o de la empresa lo permitan, se pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

3. Las empresas cumplirán fielmente las disposiciones en vigor, garantizando el libre ejercicio de los derechos sindicales. 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.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni discriminarle en su promoción económica y profesional o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier sanción por falta muy grave o expediente que se abra al trabajador, será comunicada a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la presencia de sus representantes ante cualquier conflicto que les afecte.

4. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a ochenta o más trabajadores que se encuentren en el ámbito funcional del presente convenio, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos más representativos podrán estar representadas, a todos los efectos, por un delegado sindical elegido por y entre los afiliados.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías reconocidas a los delegados de personal, y podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de salud laboral y comités paritarios de interpretación o vigilancia, con voz pero sin voto. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa tenga que poner a disposición de los representantes legales de

los trabajadores, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

5. Si los trabajadores carecieran de representación legal, la empresa deberá exponer en lugar bien visible del centro de trabajo una copia del presente convenio, para conocimiento de todos los profesionales.

6. Todo lo no contemplado en materia de derechos sindicales en este convenio se regirá conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 31. Faltas

Las faltas en que pueden incurrir los profesionales comprendidos en el presente convenio se clasifican en leves, graves y muy graves.

1. 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.

2. 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.

3. 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.
4. 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.

Artículo 32. Sanciones

1. 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 tablilla.
 - 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.

2. 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.

3. 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 las empresas podrán 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.

Artículo 33. Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio

1. Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión se constituirá en el mismo momento de la firma del convenio. Dicha comisión tiene su sede en Madrid, Cuesta de Santo Domingo, número 11, cuarto exterior (28013).

2. Esta comisión paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores, designados por la Federación de Servicios de UGT-Madrid de entre los miembros de la comisión negociadora, y dos por la asociación empresarial, también de la comisión negociadora. Cuando cualquier miembro de la comisión paritaria no pueda asistir a las reuniones de la misma, será sustituido por otro miembro que designará la organización correspondiente. Estos representantes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores.

En el seno de la comisión paritaria se designará un secretario y un presidente para cada reunión, alternando los nombramientos entre los miembros, de manera que el presidente sea de una de las partes negociadoras y el secretario de la otra, y así sucesivamente.

3. Con carácter general, corresponden a la comisión paritaria las siguientes funciones:
- Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del convenio.
 - Vigilancia de lo pactado.
 - Conciliación previa obligatoria y no vinculante en los problemas y reclamaciones individuales y colectivas, antes de acudir a la vía judicial.
 - Informe preceptivo y vinculante, que se emitirá en el plazo de diez días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas, especialmente los supuestos contemplados en el artículo 41 del ET, siempre que lo pidan las dos partes, reclamante y reclamada. Asimismo, el informe será vinculante cuando lo pida sólo una de las partes, siempre que la otra acepte la mediación de la paritaria.
 - Será preceptiva la conciliación ante la comisión paritaria en los casos de conflicto colectivo.
 - Acuerdo preceptivo y vinculante sobre nuevas categorías de artistas y de empresas.
 - Desarrollo del presente convenio, con el fin de adaptar el mismo a las modificaciones legales y convencionales habidas durante su vigencia, así como a los acuerdos adoptados por la propia comisión.
 - A efectos de la correcta aplicación de este convenio, si surgieran dudas o conflictos concernientes a la conceptualización de algún género, especialidad profesional, espectáculo, local, instalación o actividad, la comisión paritaria podrá actuar de oficio para emitir el correspondiente informe.

4. Salvo cuando sea preceptivo el informe de la comisión paritaria o la conciliación de las partes, las funciones y actividades de la comisión no obstruirán el libre acceso a la jurisdicción competente previsto en la Ley. No obstante, transcurridos diez días desde la presentación de la reclamación o solicitud ante la comisión paritaria, si no se hubiese celebrado la conciliación previa o no se hubiese notificado la resolución recaída, el reclamante podrá formalizar su petición ante la autoridad u organismo competente.

Esta sumisión se aplicará a todos los asuntos, aunque el problema o la reclamación hayan surgido con anterioridad a la fecha de la firma de este convenio. No obstante, no podrán ser objeto de conciliación o informe de la comisión paritaria las siguientes materias:

- Los despidos.
- Vacaciones.
- Materia electoral.
- Seguridad Social.
- Impugnación del convenio colectivo.
- Impugnación de estatutos de sindicatos o de su modificación.
- Cualquier materia cuando la parte demandada sea el estado, comunidades autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos.

5. En los asuntos concretos, la comisión paritaria procederá conforme a su propio Reglamento de Actuación.

Artículo 34. El convenio como un todo orgánico

1. El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

2. 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 aplicable la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folclore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972, ni la Ordenanza de Profesionales de la Música de 2 de mayo de 1977.

Artículo 35. Maternidad, Paternidad, Cuidado de Familiares y Lactancia

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. EXCEDENCIAS

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, 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 misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme 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.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del

parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

4. LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas pudiendo acumular el total de horas correspondientes a este permiso para ser disfrutadas de forma ininterrumpida durante tres semanas a continuación de la suspensión por maternidad o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

5. REDUCCIÓN DE JORNADA

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, 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, procedimientos 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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia

de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las cantidades especificadas en el articulado de este convenio colectivo vienen referidas a las tablas del año 2011, debiéndose aplicar para los años 2012 y 2013 as cantidades señaladas en la tabla de retribuciones correspondiente (Anexo V).

Segunda.- Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Tercera.- Régimen especial de salarios para Empresas deficitarias o con pérdidas: Las tablas salariales contenidas en el Anexo V serán de obligado cumplimiento para todas las Empresas comprendidas 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, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición a la Comisión paritaria en su domicilio de Puerta del Sol nº 6, 3º dcha – 28013 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% 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 sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas 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.

Cuarta.- Las partes firmantes del presente convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio será de aplicación a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo en lo que se refiere a la revisión salarial para el año 2011, que tendrá efectos desde el 1 de enero con independencia de la fecha de su publicación.

ANEXO I

GRUPOS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES

Dentro del ámbito y aplicación establecido en el artículo 2 y con las exclusiones que en el mismo se especifican, se enumeran a continuación las denominaciones de los artistas y técnicos objeto del presente convenio colectivo:

1. Atracciones.

a) Atracciones de circo y variedades:

- Acróbatas.
- Animadores.
- Augustos.
- Antipodistas.
- Barristas.
- Caballistas.
- Calculadores.
- Caricatos.
- Coscador.
- Ciclista.
- Contorsionista.
- Charlista.
- Domador/manipulador de animales.
- Ecuestre.
- Equilibrista.
- Escultórico.
- Excéntricos.
- Faquires.
- Hipnotizador.
- Humoristas.
- Ilusionista.
- Malabarista.

- Modelo.
 - Motorista.
 - Patinador.
 - Payaso.
 - Perchista.
 - Prestidigitador.
 - Recitador.
 - Saltador.
 - Transformista.
 - Trapecista.
 - Ventrílocuo.
 - Zaragatas.
- b) Atracciones musicales:
- Cantantes y conjuntos vocales: Regional, internacional, canciones, cuplés, rapsodas y flamenco.
 - Bailarines y conjuntos de baile: De salón, claqué, baile acrobático, regional, flamenco e internacional.
 - Conjuntos músico-vocales.
 - Agrupaciones de pulso y púa.
 - Orquestas y bandas de música: Concertinos, pianistas, profesores de orquesta, solistas, primeras partes, segundas partes e instrumentistas.
 - Coros: Jefes de cuerda y cantores.
 - Montadores de discos (disc-jockeys).
 - Animadores.
- c) Actuaciones líricas:
- Cantantes (masculinos): Tenor, barítono, bajo, caricatos, tenor cómico, comprimarios, partiquinos y coro.
 - Cantantes (femeninos): Soprano, mezzo-soprano, contralto, triple cómica, segundas tiple, vicetiple, comprimarias y coro.
 - Grupo de baile: Maestro de baile, primer bailarín, primera bailarina y bailarines de conjunto.
2. Personal técnico auxiliar:
- Técnicos de mecánica escénica: Tramoyistas, maquinistas, montadores, eléctricos y utilleros.
 - Técnicos audiovisuales.
 - Técnicos musicales: Correctores, reductores, transcritores y copistas.
 - Técnicos de sonido.
 - Técnicos de iluminación.
 - Técnicos de vestuario.
 - Técnicos de caracterización: Maquilladores y peluqueros.
 - Técnicos de animación.
 - Cuidadores de animales y plantas.
 - Guías y azafatos/as que acompañen en su trabajo a los artistas o participen activamente en el desarrollo del espectáculo o de la atracción
3. Responsables:
- Presentador.
 - Jefe de pista.
 - Director de escena.
 - Director artístico.
 - Director coreográfico (coreógrafo).
 - Director de orquesta.
 - Encargados/jefes técnicos.
 - Ayudantes de dirección.

ANEXO II

CATÁLOGO DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, LOCALES E INSTALACIONES

I. Espectáculos públicos.

- Atracciones de feria.
- Atracciones circenses.
- Atracciones musicales.
- Recitales de canto.
- Baile y danza.
- Cómicos.
- Conciertos.
- Conferencias, exposiciones y congresos.
- Desfiles y pasacalles.
- Espectáculos al aire libre y ambulantes.
- Festivales.
- Fiestas y verbenas.
- Representaciones folclóricas.
- Revistas y espectáculos de variedades.

II. Locales e instalaciones.

- Auditorios.
- Cafés teatro.
- Cafés cantante.
- Cafés concierto.
- Casas de cultura.
- Casetas de feria.
- Cines.
- Circos.
- Discotecas.
- Espacios y circuitos en vías públicas.
- Establecimientos de hostelería.
- Establecimientos recreativos.
- Instalaciones destinadas a la práctica deportiva.
- Juegos recreativos.
- Museos, galerías de arte y bibliotecas.
- Palacios de congresos.
- Parques temáticos, biológicos o zoológicos.
- Parques de atracciones.
- Parques infantiles.
- Plazas de toros.
- Recintos feriales.
- Salas de baile.
- Salas de conciertos.
- Salas de exposiciones y conferencias.
- Salas de fiestas.
- Tablaos flamencos.
- Teatros.
- Teleclubes.
- Otros establecimientos, locales o instalaciones asimilables a los mencionados.



ANEXO III

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA PROFESIONALES DEL ESPECTÁCULO
(SECTOR DE DANZA, CIRCO, VARIEDADES Y FOLKLORE)
Y PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR**

De una parte la Empresa.....

Con domicilio en.....calle

.....

Por sí o en su legal representación D/D.^a.....

..... que acredita con

Y de otra parte el Trabajador D/D.^a.....

Con domicilio en.....calle

.....

O en su legal representación D/D.^a.....

..... que acredita con

Reconociéndose mutuamente capacidad suficiente 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 se especifican.

SEGUNDO: El visado de este contrato es requisito obligatorio para ambas partes.

TERCERO: Cláusulas especiales

.....

.....

.....

.....

.....

CUARTO: Ambas partes se someten, en lo no previsto específicamente en las cláusulas de este contrato, al Convenio Colectivo de Espectáculos de la Comunidad de Madrid (Sector de los profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore) y demás disposiciones vigentes.

Duración días, del de de,

Al de de

Retribución salarial:

Salario convenio

Partes proporcionales, pagas extras

Partes proporcionales de vacaciones

Partes proporcionales de descanso semanal

(contratos inferiores a 8 días)

Retribución extrasalarial:

Plus (de indumentaria y elementos de trabajo)

Plus de transporte

Desplazamientos

Dietas

Otras remuneraciones:

Total diario

El profesional disfrutará de su descanso semanal los días

.....

Local de actuación

Calle

Localidad

La actuación del profesional será en

.....

(plaza fija o gira)

VERIFICADO N^o

Día de de

Sello

LA EMPRESA, EL PROFESIONAL

ANEXO IV

NÓMINA

EMPRESA	TRABAJADOR	
DOMICILIO	ACTIVIDAD PROFESIONAL	
CIF	NIF	
Cod. Cta. Cot. S. Social	Nº Afiliación Seg. Social.	
	Inicio su relación Laboral con la Empresa	

Período de liquidación	Total días
------------------------	------------

1 – CONCEPTOS SALARIALES a) Salario Convenio b) Parte proporcional pagas extras c) Antigüedad consolidada d) Parte proporcional vacaciones e) Parte proporcional de descanso semanal (contratos inferiores a 8 días) f) <p style="text-align: right;">TOTAL</p>	
2 – CONCEPTOS EXTRASALARIALES e) Plus de indumentaria y elementos de trabajo f) Plus transporte g) Dietas h) <p style="text-align: right;">TOTAL</p>	
3 - DEDUCCIONES a) Seguridad Social Grupo..... Base cotización..... Deducción..... % b) Base cotización F.P. y desempleo Deducción..... % sobre.....€ d) Anticipos..... <p style="text-align: right;">TOTAL DECUCCIONES</p>	

LÍQUIDO A PERCIBIR

Firma y Sello
De la Empresa

Madrid, a.....de.....de 20.....

RECIBÍ,

ANEXO V

TABLAS DE RETRIBUCIONES DIARIAS

RETRIBUCIONES COMUNES A TODAS LAS CATEGORÍAS	ARTÍCULO	2011 EUROS
DIETA NACIONAL: ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN	15	106,44
DIETA NACIONAL: MANUTENCIÓN	15	53,22
MEDIA DIETA INTERNACIONAL	15	79,84
COMPENSACIÓN POR GASTOS VARIOS EN DESPLAZAMIENTOS	15	22,35
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO POR KM	15	0,27
PERCEPCIÓN MÁXIMA POR SUSPENSIÓN DE ESPECTÁCULOS	16	95,00
REFERENCIA PARA CÁLCULO DE LA AYUDA POR SUSPENSIÓN	16	95,00
MÁXIMO PARA CÁLCULO AUMENTOS POR RETRANSMISIÓN	17	95,00
AYUDA DIARIA POR ENFERMEDAD - DÍAS 16-30	18	13,49
AYUDA DIARIA POR ENFERMEDAD - DÍAS 31-60	18	8,99
AYUDA SANITARIA EMBARAZADAS	18	13,49
TOPE MÁXIMO POR ACCIDENTE LABORAL - DIAS 1-45	19	95,00
AYUDA DIARIA POR ACCIDENTE LABORAL - DIAS 46-90	19	13,49
TOPE SALARIAL MÁXIMO POR DÍA DE DESCANSO SEMANAL	25	95,00
AUMENTO MÁXIMO PARA FIESTAS ABONABLES	26	95,00
PERCEPCIÓN MÁXIMA EN CASO DE PERMISO	28	95,00
ARTISTAS EN GENERAL		
SALARIO BASE (S.B.)		29,98
PLUS DE INDUMENTARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO (concp. extrasalarial)		8,39
PLUS DE TRANSPORTE (concepto extrasalarial)		5,99
PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS (16,66 % DEL S.B.)		5,00
PRORRATEO DE VACACIONES (8,33 % DEL S.B.)		2,50
PRORRATEO DESCANSO SEMANAL - contratos inf. a 8 días (27,27 % DEL S.B.)		8,18
TOTAL		60,05
ARTISTAS EN TABLAOS FLAMENCOS AFORO SUPERIOR A 100 PERSONAS O CON SERVICIO DE RESTAURANTE		
SALARIO BASE		27,88
PLUS DE INDUMENTARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO		5,99
PLUS DE TRANSPORTE		5,99
PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS		4,65
PRORRATEO DE VACACIONES		2,33
PRORRATEO DE DESCANSO SEMANAL - contratos inferiores a 8 días		7,60
TOTAL		54,45
ARTISTAS EN TABLAOS FLAMENCOS AFORO INFERIOR A 100 PERSONAS SIN SERVICIO DE RESTAURANTE		
SALARIO BASE		26,39
PLUS DE INDUMENTARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO		5,99
PLUS DE TRANSPORTE		5,99
PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS		4,40
PRORRATEO DE VACACIONES		2,19
PRORRATEO DE DESCANSO SEMANAL - contratos inferiores a 8 días		7,20
TOTAL		52,17
PRESENTADORES, JEFES DE PISTA, ENCARGADOS, JEFES TÉCNICOS, COREÓGRAFOS, DIRECTORES ARTÍSTICOS, DE ESCENA Y DE ORQUESTA		
SALARIO BASE		38,98
PLUS DE INDUMENTARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO		21,55
PLUS DE TRANSPORTE		5,99
PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS (16,66 % DEL S.B.)		6,50
PRORRATEO DE VACACIONES (8,33 % DEL S.B.)		3,24
PRORRATEO DESCANSO SEMANAL - contratos inf. a 8 días (27,27 % DEL S.B.)		10,63
TOTAL		86,89

AYUDANTES DE DIRECCIÓN	
SALARIO BASE (S.B.)	33,46
PLUS DE INDUMENTARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO	9,60
PLUS DE TRANSPORTE	5,99
PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS	5,57
PRORRATEO DE VACACIONES	2,79
PRORRATEO DE DESCANSO SEMANAL - contratos inferiores a 8 días	9,13
TOTAL	66,55
MONTADORES DE DISCOS Y PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	
SALARIO BASE	26,39
PLUS DE INDUMENTARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO	5,99
PLUS DE TRANSPORTE	5,99
PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS (16,66 % DEL S.B.)	4,40
PRORRATEO DE VACACIONES (8,33 % DEL S.B.)	2,19
PRORRATEO DESCANSO SEMANAL - contratos inf. a 8 días (27,27 % DEL S.B.)	7,20
TOTAL	52,17
MONTADORES DE DISCOS Y PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR (MEDIA JORNADA)	
SALARIO BASE	18,47
PLUS DE INDUMENTARIA Y ELEMENTOS DE TRABAJO	3,00
PLUS DE TRANSPORTE	5,99
PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS	3,08
PRORRATEO DE VACACIONES	1,53
PRORRATEO DE DESCANSO SEMANAL - contratos inferiores a 8 días	5,04
TOTAL	37,11

(03/15.324/12)