

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo y Mujer

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Taurodelta, Sociedad Anónima” (personal subalterno, fijo discontinuo y suplente de la plaza de toros Monumental) (código número 2814392).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Taurodelta, Sociedad Anónima” (personal subalterno, fijo discontinuo y suplente de la plaza de toros Monumental), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de junio de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 11 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO 2009- 2010 - 2011 PARA EL PERSONAL SUBALTERNO, FIJO DISCONTINUO Y SUPLENTE DE LA PLAZA DE TOROS MONUMENTAL DE MADRID CON SU EMPRESA ARRENDATARIA: TAURODELTA S.A.**

**CAPITULO I.- NORMAS GENERALES**

**Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.-** El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se concreta en la Plaza de Toros Monumental de Madrid y afecta a la totalidad de la plantilla del personal afecto a dicha plaza al servicio del arrendatario. La referida plantilla se compone de personal fijo discontinuo y suplente.

**Artículo 2º.- Ámbito temporal.-** El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años. Siendo sus efectos desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011 y ello con independencia de la fecha de publicación del mismo.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

En el supuesto que la autoridad laboral competente declarara la nulidad parcial o total de alguno de los artículos contenidos en el presente convenio colectivo, las partes se reunirán a fin de negociar el artículo declarado nulo y no será alterado el normal cumplimiento del resto del texto del convenio.

**Artículo 3º.- Estabilidad en el empleo.-** La empresa arrendataria de la plaza de toros de las ventas adquiere el compromiso de mantener todos los puestos de trabajo de la plantilla de trabajadores fijos discontinuos y suplentes, según convenio colectivo 2005-2006, durante el periodo que gestione la explotación de la Plaza de Toros de las Ventas.

**Artículo 4º.- Comisión Paritaria.-** Como órgano de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio, se constituirá una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio. Su domicilio será el de la Plaza de Toros Monumental de Madrid, calle de Alcalá, 237.

La comisión paritaria estará compuesta por cuatro representantes de la empresa y otros cuatro representantes de los sindicatos firmantes del convenio. Estos últimos serán nombrados por el Comité de Empresa.

Las partes podrán servirse como máximo, de dos asesores cada una de ellas. Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de los artículos del presente Convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha comisión.

## CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.

**Artículo 5º.- Atención al público.-** A los efectos prevenidos en las disposiciones legales, por tratarse de un servicio que depende directamente del público, se hace constar el empeño, cuidado y diligencia, que debe mantener cada uno de los trabajadores de la plaza en cuanto a su imagen exterior, así como en cuanto a la forma de desarrollar su trabajo con el público.

La empresa arbitrará en su caso los cursos de formación que pudieran redundar en beneficio de una mejor calidad en el servicio que se preste a los asistentes a los festejos.

**Artículo 6º.- Identificación del personal.-** Se dotará a todos los empleados de la plantilla de la Plaza de Toros Monumental de Madrid, de una tarjeta identificativa que indicará: nombre, número de identificación interno de empresa, cargo y fotografía y se llevará obligatoriamente expuesta en sitio visible.

**Artículo 7º.- Información al público.-** Se colocará en las puertas de acceso a las localidades en sitios visibles (tendidos: bajos, altos, gradas, andanadas y palcos) un cartel, en diferentes idiomas reproduciendo el Art. 35.2 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996 de 2 de febrero, cuyo artículo dice: “Los espectadores no podrán acceder a las localidades ni abandonarlas durante la lidia de cada res”. Esta información deberá consignarse en español, italiano, inglés, francés, japonés y chino.

Así mismo, se elaborarán folletos explicativos en los idiomas antes señalados para información al público asistente que ignore las reglas establecidas en el Reglamento de Espectáculos Taurinos. En estos, se explicará claramente el porqué del cierre y apertura de las puertas de los vomitorios. Los folletos estarán a disposición de los trabajadores/as en los tendidos para cuando sea necesaria su distribución.

**Artículo 8º.- Servicios Asistenciales.-** La empresa establecerá un servicio de asistencia sanitaria, con la empresa que considere oportuno, así como de Protección Civil en todos los espectáculos taurinos.

Se dará información escrita a los Delegados de Prevención sobre lo siguiente:

- Nombre o razón social, domicilio y nº de identificación de la empresa contratada para la asistencia sanitaria, nº de personal contratado y su formación profesional.
- Medidas previstas para la coordinación entre los equipos sanitarios y la plantilla de trabajadores de la plaza para llevar a cabo de la mejor forma la asistencia sanitaria.
- Se informará bimensualmente de las asistencias y sus causas que ocurran en cada festejo.

**Artículo 9º.- Cobertura Jurídica.-** La empresa dará cobertura y asistencia jurídica a los/as trabajadores/as en los conflictos que les puedan surgir con los espectadores durante el cumplimiento de su actividad laboral.

Igualmente la empresa sufragará el importe de la responsabilidad civil, en que los/as trabajadores/as pudieran ser condenados, por el cumplimiento de su normal actividad.

**Artículo 10º.- Instrucciones.-** Al comienzo de la temporada, se informará y se darán instrucciones por escrito a todos los trabajadores sobre la forma de actuar con los espectadores, la localización de los servicios de emergencia y seguridad, protocolos de actuación en supuestos de emergencia (evacuación, enfermedades, accidentes y altercados de público, etc..) y protocolos de actuación en relación con invitaciones y personas que pretendan acceder a la Plaza sin estar provistos de la oportuna localización. Dichas instrucciones se consensuarán con el comité de empresa.

Asimismo, los representantes de los trabajadores (comité de empresa, delegados sindicales y delegados de prevención) previa comunicación al superior de zona, podrán personarse a lo largo de la jornada laboral, por iniciativa propia o a petición de los trabajadores, en los puestos de trabajo para conocer los problemas que tienen o puedan tener estos, tanto con el público como con sus superiores, previa comunicación al superior de zona.

Al comienzo de temporada se dotará a cada trabajador de los materiales y herramientas necesarias para desempeñar perfectamente su trabajo.

A las cuñas tanto de puertas exteriores o interiores se le instalarán ruedas en perfecto estado de funcionamiento, para poderlas mover con facilidad sin esfuerzos. Asimismo, se sustituirán las cuñas defectuosas por nuevas. Los trabajadores se comprometen a mantener las cuñas con el cuidado y diligencias debidas.

**Artículo 11º.- Sorteo de Puestos.-** Los puestos de trabajo en tendidos, gradas, palcos, andanadas, puertas de calle, aseos y puestos de inspectores, se asignarán a comienzo de temporada por sorteo entre las distintas categorías relacionadas con estos puestos. Cada grupo de personal ocupará los puestos correspondientes a su categoría profesional que le toque en el sorteo.

El sorteo de los puestos de trabajo en todas sus categorías será público y se celebrará en la misma fecha, estando presente el comité de empresa en la mesa de dicho sorteo. Tanto el comité de empresa como la empresa, podrán comunicar a los/as trabajadores/as antes del inicio del sorteo cualquier información de carácter laboral que consideren oportuno.

Si durante el curso de la temporada, por cualquier causa (excedencia, jubilación, fallecimiento u otras) se produjera una vacante en los puestos antes relacionados, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 14 del presente convenio, y de forma provisional, dichos puestos serán ocupados igualitariamente por los trabajadores suplentes (excepto los puestos específicos de inspectores). De igual forma serán ocupados los puestos que queden vacantes diariamente por las faltas del personal.

La vestimenta que en algunos puestos la empresa pudiera exigir correrá a cargo de esta.

Se reservarán puestos de trabajo para trabajadores/as de la plantilla que tengan sus facultades físicas mermadas, según regula la normativa laboral vigente siempre que no puedan desarrollar sus funciones en los puestos existentes.

**Artículo 12º.- Trabajos de categoría superior e inferior.-** La empresa por necesidades del servicio podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior a la que tenga reconocida, percibiendo mientras se encuentre en dicha

situación, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar y la consiguiente repercusión del Plus extrasalarial contemplado en el Art.23 de este convenio.

Excepcionalmente la empresa, por necesidades acreditadas del servicio, podrá destinar a un trabajador, por el tiempo imprescindible que la circunstancia exija, a realizar trabajos de categoría inferior a la que tenga reconocida. No obstante, el trabajador mantendrá el derecho a percibir la retribución que le corresponde conforme a la categoría reconocida, y con la consiguiente repercusión del Plus Extrasalarial contemplado en el Art.23 del presente convenio.

Los citados cambios no podrán suponer en ningún caso, vejación ni perjuicio a su formación profesional, ni realizarse como un acto de represalia o de sanción.

Si el cambio de categoría inferior tuviera su origen en la petición voluntaria del trabajador, se asignará a este la remuneración correspondiente al trabajo efectivamente prestado. Siendo necesario en este supuesto informar previamente y en todo caso al Comité de Empresa.

**Artículo 13º.- Novilladas de promoción nocturnas y recortes.-** En la temporada 2009, 2010 y 2011, en el mes de julio y agosto, se celebrarán novilladas de promoción, así como festejos de recortes. En estos festejos el personal que prestará servicio será el 70% de la plantilla.

El nombramiento del personal para realizar el servicio se hará rotativo, para que de ese modo, todo el personal pueda tener los mismos festejos trabajados. Se entiende que la asistencia a estos espectáculos tiene carácter voluntario, por lo que las faltas de asistencia a estos espectáculos no se contabilizarán.

**Artículo 14.- Plantilla de personal.-** La plantilla de personal de la Plaza de Toros de Las Ventas al servicio de la empresa arrendataria, se compone de personal fijo discontinuo y suplente.

El personal fijo discontinuo y suplente es el siguiente:

- Un jefe de personal
- Un inspector jefe
- Nueve inspectores
- Un celador de barreras
- Un maestro de carpinteros
- Once recibidores de barrera
- Doce carpinteros
- Cuatro carpinteros de chiqueros
- Nueve areneros
- Un hondero
- Cuarenta y dos recibidores/as de puertas exteriores
- Cuarenta recibidores/as de tendidos
- Ochenta acomodadores/as de tendidos
- Catorce recibidores/as de gradas
- Dieciséis acomodadores/as de gradas
- Diez recibidores/as de andanadas
- Veinte acomodadores/as de andanadas
- Cuatro recibidores/as de palcos

- Un recibidor/a del Palco de la CAM
- Un recibidor/a del Palco del Presidente
- Trece empleadas/os de lavabos
- Un timbalero
- Cuatro clarines
- Dos alguaciles
- Un chulo de toriles
- Un chulo de banderillas
- Dos servicios de puyas
- Un servicio de banderillas
- Un servicio de ruedo y banderas
- Un servicio de cartel de peso de toros
- Seis ascensoristas.
- Treinta y cinco trabajadores/as suplentes

La plantilla de personal subalterno fijo de trabajo discontinuo y suplente será llamada según se establece en la ley 63/97 de 26 de diciembre, al comenzar la temporada taurina en la Plaza de Toros de las Ventas.

La plantilla de trabajadores suplentes estará compuesta por 35 trabajadores que cubrirán las ausencias al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.

En los años 2009-2010-2011 se contratarán 35 suplentes que entrarán a trabajar de la siguiente forma:

- En 2009, entrarán a trabajar todos en el primer festejo de abril, los que tienen antigüedad de 2007 y 2008 (23) trabajarán toda la temporada excepto el mes de julio, por ser esos festejos de asistencia restringida. El resto hasta completar los 35 (contratados en 2009) trabajarán el mes de abril, en la Feria de la Comunidad, Feria de San Isidro, Feria del Aniversario, Feria de Otoño y eventos taurinos de previsible aforo completo.
- En 2010, trabajarán 15 suplentes desde el segundo domingo de abril hasta final de temporada excepto el mes de julio, por ser esos festejos de asistencia restringida. Estos 15 suplentes serán los más antiguos, es decir, los que queden pendientes de 2007 y 2008 para pasar a la plantilla fija, si no hubiera suficientes para completar los 15 se complementarán con los del 2009 por sorteo. El resto de suplentes hasta completar los 35 entrarán a trabajar en el primer festejo de la feria de la Comunidad y trabajarán en la Feria de la Comunidad, Feria de San Isidro, Feria del Aniversario, Feria de Otoño y eventos taurinos de previsible aforo completo.
- En 2011, trabajarán 15 suplentes desde el segundo festejo de abril hasta final de temporada, excepto el mes de julio, por ser esos festejos de asistencia restringida. Estos suplentes serán los que tengan más antigüedad. En el caso que todos tuvieran la misma antigüedad rotarán entre ellos para cubrir esos puestos. El resto de suplentes hasta completar los 35 entrarán a trabajar en el primer festejo de la feria de la Comunidad y trabajarán en la Feria de la Comunidad, Feria de San Isidro, Feria del Aniversario, Feria de Otoño y eventos taurinos de previsible aforo completo.

La asistencia de los trabajadores suplentes a las ferias o festejos de aforo completo será obligatoria, salvo por permisos retribuidos o licencias que contempla la normativa

laboral vigente y este convenio colectivo. Solo podrán tener una falta de asistencia por otra serie de causas en esos festejos. El comité de empresa dispondrá del control diario de asistencia nominativo de los suplentes.

A todos los efectos la plantilla de personal Fijo Discontinuo quedará cubierta antes del segundo domingo de marzo y la de Personal Suplente según se establece en el párrafo anterior. Si desde el segundo domingo de marzo hasta el día uno de abril del año en curso hubiera bajas en la plantilla por cualquier causa, dichas bajas no se cubrirán hasta el primer festejo de abril.

Si a partir del 1 de abril de cada temporada hubiera bajas en la plantilla por jubilaciones, excedencias u otros motivos contemplados en este convenio colectivo, la plantilla de suplentes solo se aumentaría en el mismo número que las bajas citadas, cuando el total de la plantilla de fijos más suplentes, fuera inferior a 311 trabajadores.

Se establecerá un servicio de suplencia para los lavabos.

Los trabajadores contratados como trabajadores suplentes, tendrán prioridad sobre cualquier otro para ser contratados en la próxima temporada así como para integrarse en la plantilla como trabajadores fijos discontinuos en el momento en que, agotado el trámite establecido en el Art. 17 del Vigente Convenio Colectivo, se originen vacantes dentro de la plantilla de trabajadores fijos de la Plaza de Toros de Las Ventas. Dentro del colectivo de trabajadores suplentes tendrán prioridad en la integración como trabajadores fijos discontinuos aquellos que vengan desempeñando funciones de suplencias durante más temporadas.

En el caso de que haya varios suplentes que puedan optar a ser fijos por las mismas temporadas desempeñando las funciones de suplentes y no haya plaza para todos, se hará un sorteo entre ellos para que ocupen dichas plazas.

La empresa informará al Comité de Empresa, de los trabajadores suplentes designados para ocupar las plazas vacantes como trabajadores fijos, así como las causas excepcionales tenidas en consideración para la no integración de aquellos cuya integración sea rechazada tanto en la plantilla de suplentes como de fijos discontinuos.

La empresa contratará libremente a los nuevos trabajadores, prestando especial atención a las solicitudes que realicen los familiares de empleados de la plantilla. El comité de empresa estará presente y participará activamente en la selección de los candidatos.

Ninguna persona será marginada o excluida para su contratación por el hecho de tener vínculos familiares o de amistad con un trabajador de la plantilla. Dichas contrataciones serán prioritarias para la empresa respecto al resto de candidatos.

La empresa efectuará la selección del personal suplente teniendo prioridad para la contratación, las solicitudes entregadas por los trabajadores que conforman la plantilla. Al igual que se viene realizando.

**Artículo 15º.- Subrogación.-** Cuando la empresa arrendataria finalice la adjudicación de la explotación de la Plaza de Toros de Las Ventas, por resolución del contrato de arrendamiento, la plantilla de personal fijo discontinuos y suplente se pondrá al servicio de la nueva empresa adjudicataria. El trabajador tendrá derecho a percibir con cargo a la anterior empresa, la liquidación de los haberes, partes proporcionales de antigüedad así como cualquier otro concepto retributivo establecido en este Convenio.

La empresa adjudicataria cesante en la explotación, deberá preavisar documentalmente al Comité de Empresa de la Plaza de Toros de las Ventas, la resolución del contrato de arrendamiento.

También deberá notificar su subrogación o adjudicación la nueva empresa, con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la Plaza, acompañando certificación con informe de la Comunidad de Madrid.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la empresa cesante en la adjudicación, responderá frente a la que tome su cargo, de cualquier irregularidad en el pago de salarios o de cuotas a la Seguridad Social, en las que pueda haber incumplido durante la explotación. Estas normas no se aplicarán al personal de alta dirección, los cuales se registrarán por su contrato de trabajo o por su normativa especial.

**Artículo 16º.- Vacantes.-** La empresa entregará al Comité de Empresa el 30 de octubre de la temporada en curso una relación de los puestos de trabajo que queden vacantes durante la temporada por jubilación, excedencia o por cualquier concepto. Se especificará, características de los puestos de trabajo, categoría y números de plazas a cubrir. Esta relación se publicará en el tablón de anuncios en esta misma fecha, y se mantendrá hasta el 30 de diciembre de dicha temporada.

**Artículo 17º.- Regulación de promoción interna.-** Los puestos de trabajo de las diferentes categorías laborales de fijos discontinuos que queden vacantes durante la temporada, se han de cubrir con arreglo a los siguientes criterios: los trabajadores que estén interesados en dichos puestos, deberán presentar una solicitud por triplicado que facilitará la Empresa, entregando un original a la Empresa y otra al Comité de Empresa y quedándose ellos la tercera copia en la cual tanto el Comité de Empresa como la Empresa les ha de sellar el justificante de entrega. El plazo de presentación de estas solicitudes será desde el 1 de mayo a 31 del mismo.

Dichos puestos de trabajo, serán ocupados exclusivamente por orden de antigüedad en la plantilla entre aquellos que lo soliciten, excepto la categoría de inspectores. Una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes, la empresa y comité se reunirán al día siguiente de la conclusión de dicho plazo para cerrar y cotejar el conjunto de solicitudes. Si existieran discrepancias entre las solicitudes entregadas al Comité y las entregadas a la empresa, se le permitirá al trabajador enmendar su error si lo desea a requerimiento de la empresa o del Comité, antes del 3 de junio.

Para el nombramiento de nuevos inspectores, una vez que hayan cumplido todos los trámites regulados en el párrafo anterior, se consensuarán tres candidatos por el comité y la empresa, esta última elegirá el candidato que se considere más oportuno.

Todas las solicitudes serán revisadas por la Comisión Paritaria, la que asignará los puestos con arreglo a los criterios expresados anteriormente en este artículo.

No podrán cambiarse de categoría durante el plazo de tres años todos aquellos trabajadores que Taurodelta tenga que realizarles trajes a medida. Dichos puestos son, areneros, honderos, timbaleros, clarines, alguaciles, chulos y cartel de peso. Esto entrará en vigor para los cambios de categoría formalizados a partir del año 2010.

### CAPITULO III.- JORNADA, RETRIBUCIONES, PRENDAS Y MATERIAL DE TRABAJO.

**Artículo 18º.- Jornada laboral y horas extraordinarias.-** La jornada laboral se establece de la forma siguiente: comenzará una hora y treinta minutos antes de la programación del inicio del espectáculo y finalizará a la terminación del mismo, tendrá como máximo una duración de cuatro horas treinta minutos. En el caso que desde el inicio de la jornada hasta la terminación del espectáculo se excediera la jornada laboral máxima, es decir las cuatro horas treinta minutos, transcurridos 5 minutos a partir de dicha jornada, se abonará a los trabajadores los emolumentos correspondientes a media hora extraordinaria y transcurridos 15 minutos de la misma, los de una hora extraordinaria, y transcurrida esta primera, se abonará el exceso a partir de un minuto, como hora extraordinaria completa de todas las horas que sobrepasen la jornada laboral máxima.

Dichas fracciones de horas u horas completas se abonarán por parte de la empresa con un incremento salarial del 25% sobre la hora ordinaria. Asimismo, si la fracción de hora u horas completas sobrepasasen de las 22:00 horas (comienzo de jornada nocturna), serán consideradas como horas extraordinarias nocturnas, siendo el incremento del 50% sobre la hora ordinaria. El cálculo de las horas se hará sobre todas las retribuciones que percibe el trabajador por festejo. Estas retribuciones se abonarán en la nómina del mes en el cual se hayan realizado.

Como norma general, los trabajadores deberán de estar correctamente vestidos con el vestuario facilitado por la empresa y en sus puestos veinte minutos después de iniciar su jornada laboral.

Se entiende por terminación del espectáculo, cuando habitualmente el presidente del mismo abandona el palco.

Si el espectáculo fuera nocturno, es decir, que se realizara entre las 22:00 horas y las 6:00 del día siguiente, se incrementarán las retribuciones a percibir por los trabajadores en un 25%.

Si en un mismo día hubiera dos o más espectáculos, el personal recibirá tantas veces dicha retribución como el número de estos a celebrar.

La empresa arbitrará el sistema de control de entrada y de salida de los trabajadores que considere más adecuado. Este sistema será el que se utilice para confeccionar de forma mensual las nóminas que serán abonadas a los trabajadores.

**Artículo 19º.- Retribuciones Generales.-** Las retribuciones para cada categoría profesional quedan fijadas por un solo espectáculo. Estas retribuciones son las establecidas para cada categoría en las tablas salariales contenidas en el Anexo del presente convenio, en términos de salario bruto por espectáculo. Las cantidades de dicha tabla serán modificadas dependiendo de la variación del IPC, según se explica en los párrafos siguientes. En caso de que existiera algún error en las cantidades reflejadas en estas tablas se modificarán con arreglo a lo regulado en este convenio colectivo.

Las cuantías salariales brutas para el año 2009 son el resultante de aplicar un incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) Real del año 2009 sobre las retribuciones salariales pactadas en el anterior convenio para el año 2008, descontado el 0,6 % de desviación por el IPC Real del año 2008, más el 0,75% (si este incremento salarial es inferior en su cómputo total al 2,5 % se asegurara percibir dicho importe). Asimismo para el 2010 se establece un incremento salarial bruto, del IPC Real del 2010 más un 0,75 % sobre las retribuciones salariales del 2009 (si este importe salarial es inferior en su cómputo total al 2,5 % se asegurara percibir dicho importe). Así mismo para el 2011 se producirá un incremento salarial en todos los conceptos salariales que regula el convenio de un 4%. Los incrementos señalados, son igualmente aplicados en el plus de Transporte, plus de Mando, plus de Peligrosidad y plus de Asistencia para esos años.

**Artículo 20º.- Retribuciones Especiales.-** Para el año 2009, se establece una asignación de 138,50 € brutos por día de apartado para el equipo de carpinteros y otra de 146,55 € brutos para el equipo de inspectores por el mismo concepto, debiendo rotar los inspectores por orden alfabético, incluyendo en la citada rotación al inspector jefe. Del mismo modo, para el equipo de carpinteros de desembarque y reconocimiento de reses, se establece una asignación de 71,98 € brutos por día de asistencia a la plaza de toros para realizar este trabajo, independientemente de que lleguen las reses o no.

Asimismo, para el apartado de reses se nombrará a un trabajador para el control de la puerta de acceso al apartado, este trabajador podrá ser recibidor de interior, de exterior, de barrera o acomodador, estableciéndose una asignación en el año 2009 de 27,42 € brutos para este puesto de trabajo, el cual será cubierto rotativamente por orden alfabético entre aquellos trabajadores anteriormente citados que voluntariamente quieran realizar el servicio.

De la misma forma, se cubrirán los puestos de trabajo de la puerta de Arrastre y de Caballos por dos trabajadores en jornada de mañana hasta la entrada del personal para trabajar en los espectáculos, asignándose en el año 2009 la cantidad de 64,07€ brutos por trabajador, por hacer la guardia en estas dos puertas. Estos puestos serán cubiertos por recibidores de puertas interiores, de puertas exteriores, recibidores de barreras o acomodadores. El comité de empresa podrá comprobar el orden con el que se nombra a este personal para cubrir los puestos de trabajo citados, así mismo, la empresa entregará al comité la relación de trabajadores que voluntariamente quieran realizar estas funciones.

Se establece para 2009, un plus por valor de 10,50 € brutos para el trabajador de servicio de ruedo y banderas que será devengado por cada día que realice efectivamente la función de poner y quitar banderas.

Las cantidades fijadas en este artículo, son el resultado de haber aplicado un incremento mínimo del 2,5 % sobre las cantidades de 2008 por estos conceptos y están sujetas a las modificaciones y ajustes que se describen en el Art.19. Asimismo para el año 2010 habrá un incremento mínimo sobre todos estos conceptos del 2,5 % una vez hechos los ajustes y modificaciones recogidos en el último párrafo del Art.19 (a excepción de las guardias).

Para el año 2011 se aplicará un incremento retributivo del 4 % en todos los conceptos salariales regulados en este artículo.

**Artículo 21º.- Retribuciones y pagas.-** La empresa abonará al personal afecto a este Convenio, una gratificación por junio y otra por Navidad, cuyo importe de cada una será proporcional al número de festejos realmente trabajados en el año, teniendo en cuenta que si trabajase un festejo cada día laborable del año, cada una de dichas pagas equivaldría al salario de 30 festejos. Los importes de dichas pagas serán abonadas proporcionalmente junto con el salario correspondiente a cada espectáculo.

**Artículo 22º.- Forma de Pago.-** La liquidación y pago del salario por festejo se efectuará por transferencia bancaria preferentemente o talón nominativo dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la finalización del último espectáculo de cada mes. Para el cálculo de la nómina se tendrán en cuenta solo los festejos efectivamente trabajados, así como los permisos o licencias retribuidas o bajas médicas por cada trabajador dentro de cada mes natural. Se hará documentalmente mediante recibo (del modelo oficial) de salarios, en el que figurarán todos los datos de identificación, según la Orden Ministerial del 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado y en concreto los siguientes:

- a) Datos de la empresa, así como los profesionales y personales del trabajador.
- b) El periodo del tiempo que se paga, la cantidad total y real de euros devengados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos (guardias, apartados, etc...) por los que cobra y por las retenciones legales que les corresponda.
- c) Número de eventos trabajados diferenciando si son taurinos, musicales, u otro tipo de eventos.

**Artículo 23º.- Compensación por vestuario.-** Todos los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán, con independencia de las retribuciones salariales antes señaladas, un plus extrasalarial que compense cualquier gasto que la actividad laboral pueda originar, tales como vestuario, mantenimiento y cuidado del facilitado por la empresa y/o cualquier otro que se derive de la prestación de sus servicios, a excepción del plus de transporte, así como el resto de vestuario que figura en el Art.32 del presente Convenio.

El citado complemento será abonado en una cuantía equivalente al 10% del salario neto percibido por el trabajador, con exclusión de los pluses según cada categoría, por cada cinco temporadas de prestación del servicio.

El citado complemento se abonará fraccionado en dos partes: en la primera quincena del mes de Julio, la parte correspondiente (según el porcentaje del párrafo anterior) al salario neto percibido por el/la trabajador/a correspondiente a los festejos abonados desde el comienzo de la temporada taurina hasta el 30 de Junio. De la misma forma se abonará en la primera quincena del mes de diciembre, la parte que corresponde al salario neto percibido por el/la trabajador/a desde el 1 de Julio hasta la finalización de la temporada taurina del año en curso.

Dada la naturaleza de los conceptos regulados en el presente artículo, no será necesaria su justificación, devengándose en todo caso y sin que los mismos puedan ser compensables o absorbibles por ningún otro concepto.

Con independencia de lo anterior, la empresa arbitrará las medidas oportunas, a fin de compensar, en su caso, los daños que puedan generarse en la vestimenta, gafas o enseres personales de los trabajadores, que sufran deterioro durante y como consecuencia de la prestación de servicios.

**Artículo 24º.- Suspensión de espectáculos taurinos.-** En caso de suspensión o aplazamiento para otra fecha de un espectáculo taurino de forma imprevista y fuera de hora, hasta las 14:00 horas del día del festejo, se fija la cantidad de 15 euros como única percepción para cada uno de los empleados que hubieran asistido a la plaza.

Así mismo, si la suspensión o aplazamiento del festejo se produjera fuera del límite de las 14:00 horas del día del festejo, los trabajadores de la plantilla que hubieran asistido a la plaza percibirán todas las retribuciones con su correspondiente repercusión en el Plus Extrasalarial contemplado en el Art.23 como si el espectáculo se hubiera celebrado íntegramente. Todas estas retribuciones serán cotizadas a la Seguridad Social al igual que cualquier otro festejo.

El trabajador del servicio de ruedo y banderas recibirá, además de la cantidad anteriormente citada, el plus de 9 euros que se refleja en el Art.20 del presente Convenio, si efectivamente ha sido realizado el trabajo.

**Artículo 25º.- Jubilación.-** La jubilación voluntaria queda establecida a los 60 años de edad, siendo forzosa a los 65 años, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

Independientemente de lo contemplado por el Régimen de la Seguridad Social y otras disposiciones legales de carácter laboral, el trabajador que se jubile o sea dado de baja por incapacidad laboral permanente, la empresa le abonará una compensación de 92 euros por cada temporada de servicio prestado en la Plaza.

**Artículo 26º.- Pases e Invitaciones de la Plantilla.-** Los trabajadores que se jubilen o sean dados de baja por Incapacidad Laboral Permanente, tendrán derecho a que se les facilite por parte de la empresa un pase con carácter vitalicio de libre circulación para que así puedan asistir a todos los festejos taurinos que se celebren en la Plaza de Toros de las Ventas. Sin que la utilización del mismo pueda privar del uso legítimo a quien acredite la titularidad de la localidad, estando supeditado a las localidades vacantes.

La empresa repartirá entre los trabajadores de la plantilla de fijos discontinuos y suplentes 120 invitaciones por festejo, excepto aquellos nueve festejos de la temporada que por su naturaleza se prevean de aforo completo, dichas invitaciones se distribuirán de la forma siguiente: se elaborará una lista de todos los trabajadores por orden alfabético y se entregarán 2 invitaciones por festejo a cada uno de los trabajadores que les toque por riguroso orden de lista. Esta lista se hará pública con al menos 48 horas de antelación.

**Artículo 27º.- Seguro de accidentes.-** La empresa concertará un seguro de accidente para todos y cada uno de los trabajadores de la plantilla de la forma que a continuación se detalla:

En el supuesto de fallecimiento, invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivada de accidente de trabajo, el trabajador o en su caso sus familiares directos o herederos, percibirán en concepto de indemnización e independientemente de las ya

establecidas normas legales de aplicación en la materia, las cantidades que a continuación se indican:

Fallecimiento.....	30.000€
Invalidez Absoluta....	34.000€
Gran Invalidez.....	40.000€

La empresa estará obligada a entregar una copia globalizada del seguro al comité de empresa y delegados sindicales.

**Artículo 28º.- Nacimiento o adopción de hijos.-** En el supuesto de nacimiento o adopción de un hijo la empresa abonará a los/las trabajadores/as afectados una gratificación de 135 euros por cada hijo.

**Artículo 29º.- Defunción.-** En caso de defunción de algunos de los empleados de la plantilla en activo, la empresa abonará a los familiares o herederos una compensación de ochenta días de sueldo total, incluidos todos los pluses devengados por cualquier concepto que regule el convenio colectivo (es decir, el equivalente al que tiene estipulado por su categoría profesional el trabajador por espectáculo, multiplicado por 80 festejos taurinos).

**Artículo 30º.- Devengo extrasalarial por I.T.-** El trabajador que cause prestación de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido en la prestación de un servicio para la empresa arrendataria, percibirá durante el tiempo de permanencia de dicha situación una cantidad complementaria hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones a percibir establecidas en el presente Convenio.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, la empresa complementará el 100% del salario desde el decimosexto día de producirse la baja.

Las contingencias comunes por IT de los trabajadores de la plantilla de fijos discontinuos y suplentes serán gestionadas por la Seguridad Social en base a la legislación en materia laboral sobre Mutuas de accidentes y enfermedades profesionales.

**Artículo 31º.- Vestuario.-** La empresa arrendataria, previa autorización del Centro de Asuntos Taurinos de la Comunidad Autónoma de Madrid, adecuará un local convenientemente acondicionado, donde se instalarán un número de taquillas que coincidan con el número de trabajadores que haya en la plantilla, o sea, una taquilla por trabajador. Estas, tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado que los trabajadores utilicen.

Dicho local llevará adosados servicios y lavabos con espejos para el uso exclusivo de los trabajadores.

**Artículo 32º.- Prendas y material.-** La empresa dotará de bata a cada una de las trabajadoras que estén al cargo de los servicios, también se les proporcionará los utensilios y productos de limpieza e higiene necesarios para mantener en perfecto estado los servicios.

Se dotará de dos camisas o polos (una de las dos), prenda de entretiempo (tres cuartos), un impermeable y pantalón de lluvia corporativo a todos los empleados de la plaza. La utilización de las prendas facilitadas por la empresa será obligatoria para todos los

empleados de la plaza. A ningún trabajador se le podrá dotar con prendas ya utilizados por otro. Esta obligación entrará en vigor desde el momento en que los trabajadores dispongan del vestuario que regula el Art. 31 de este convenio. La duración y renovación de las prendas estará supeditada a lo que la comisión paritaria negocie en su momento.

Los trabajadores están obligados a devolver sus uniformes cuando cesen en la categoría en la cual se necesita un uniforme específico, cuando se les renueve por otro o cuando causen baja o soliciten excedencia en la empresa.

Los impermeables para los trabajadores que trabajen a la intemperie serán apropiados para resguardarse estos de la lluvia.

Se hará un listado con las tallas que cada trabajador use. Las camisas o polos serán de género suave.

Del mismo modo, se renovará el vestuario con dos uniformes (de quita y pon) a los siguientes empleados y de la siguiente manera.

Areneros y hondero.- Se les dotará de gorra, camisa, pantalón y zapatillas cada tres temporadas.

Cartel de peso del toro.- Se le dotará de chaqueta (solo una), camisa, pantalón y zapatos cada tres temporadas.

Así mismo, se renovará el vestuario cuando sea necesario por el deterioro del uso a Alguaciles, Clarines y Timbales.

De la misma forma a los chulos de banderillas y toriles, se les dotará de camisas, medias y zapatillas cada tres temporadas.

La empresa se hará cargo de limpiar los trajes de alguaciles, cartel (chaqueta), chulos de banderillas y toriles, dos veces por temporada, al comienzo y a la mitad de la misma, en marzo y en julio.

Igualmente, el servicio de ruedo y banderas, se le dotará de ropa de trabajo al comienzo de la temporada.

A los carpinteros de chiqueros se les dotará, independientemente de la ropa general de todos los trabajadores, con la siguiente ropa de trabajo para desarrollar sus funciones en los corrales y chiqueros: una chaquetilla, pantalón, polo y guantes.

Una vez entregadas dichas prendas no se permitirá el uso de ninguna prenda que no sea la entregada por la empresa como camisas, bufandas, fulares, camisetas, etc.

En el supuesto de que la empresa exigiera a los trabajadores la utilización de prendas determinadas, deberán ser facilitadas por la empresa, no pudiendo discriminar a ningún trabajador por este motivo con arreglo a las circunstancias del tiempo y del uso socialmente aceptado, siempre y cuando sean apropiadas y no disonantes con el desempeño del trabajo.

En el supuesto de que los trabajadores tuvieran que portar algún distintivo o marca comercial diferente a los de la empresa arrendataria y los de la Comunidad de Madrid, se creará una Comisión compuesta entre Comité de Empresa y Empresa, que será la encargada de regular las condiciones en que deberá ser portado el citado distintivo o marca comercial.

## **CAPITULO IV.- PERMISOS, VACACIONES, FALTAS Y LICENCIA**

**Artículo 33º.- Vacaciones.-** Dadas las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, las vacaciones a disfrutar por el personal que se rige por este Convenio, se retribuirán en proporción a los festejos trabajados en el año por un máximo de treinta días.

El importe correspondiente a dicha retribución será abonado proporcionalmente junto con el salario correspondiente a cada espectáculo.

**Artículo 34º.- Absentismo. Faltas preavisadas. Faltas de asistencia. Permisos sin sueldo.-**

Durante el año 2009 en aras de no perjudicar a los trabajadores al firmarse el convenio a mitad de temporada. Todas las obligaciones de los trabajadores y la empresa reflejadas en el presente artículo en lo referente a obligación de asistencia, faltas preavisadas, limitación de permisos que modifiquen al convenio 2007-2008 no entrarán en vigor hasta la temporada 2010 y se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el convenio 2007-2008. En cuanto a la información a entregar al comité de empresa se estará a lo que viene redactado en este convenio.

### **TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS**

#### **Permisos sin sueldo**

El personal fijo discontinuo podrá pedir todos los permisos sin sueldo que necesite sin justificación alguna. Estos permisos tendrán una duración de uno a treinta días laborables. Se entiende por días laborables los días que hay festejo taurino en la plaza de toros.

Los permisos se autorizaran obligatoriamente siempre que no este disfrutando del mismo más del 10% de la plantilla de fijos discontinuos.

La empresa podrá ampliarlo con carácter extraordinario hasta un máximo del 20% fuera de las Ferias de la Comunidad, San Isidro, Aniversario y Otoño.

Es posible pedir varios permisos sin sueldo durante la temporada. La única limitación radica en que todos los trabajadores deberán asistir a un mínimo del 30% de los festejos taurinos que se celebren durante la temporada.

Los permisos sin sueldo se pedirán por escrito mediante solicitud, el original para la empresa y copia para el trabajador.

El comité de empresa recibirá mensualmente la relación nominativa del personal fijo discontinuo que solicite los permisos sin sueldo.

#### **Faltas preavisadas**

Este personal podrá faltar todas las veces que lo desee fuera de la ferias de San Isidro y el Aniversario, con la única condición de preavisarlo y de que al final del año haya asistido a un mínimo del 30% de los festejos taurinos que se celebren durante la temporada.

Durante la feria de San Isidro y del Aniversario, el número máximo de faltas preavisadas será de 6 por trabajador. Es decir el trabajador solo podrá solicitar un máximo de seis faltas durante esos festejos.

Las faltas se podrán preavisar por escrito, llamada telefónica o correo electrónico.

La empresa comunicará por escrito al Comité de empresa, la relación nominativa de las faltas de este tipo que se produzcan mensualmente.

### **Absentismo**

Será voluntario para los trabajadores fijos discontinuos la asistencia al trabajo en los festejos programados fuera de las Ferias de la Comunidad, San Isidro, Aniversario y Otoño.

Como únicas limitaciones de la anterior disposición se establece que:

- Al final de temporada cada trabajador debe haber asistido a un mínimo del 30% de los festejos taurinos que se celebren en la temporada.
- Los trabajadores fijos discontinuos que incurran durante la temporada 2009, en 15 o más faltas de asistencia durante la temporada no preavisadas entrarán de forma forzosa en situación de excedencia para el resto de la temporada correspondiente y la siguiente.
- Los trabajadores fijos discontinuos que incurran durante las temporadas 2010 y 2011, en 10 o más faltas de asistencia durante la temporada no preavisadas entrarán de forma forzosa en situación de excedencia para el resto de la temporada correspondiente y la siguiente.
- A la finalización de la situación de excedencia forzosa de este personal, su reincorporación a la plantilla se producirá, siempre que haya vacante de su categoría profesional.
- La empresa comunicará por escrito al trabajador cuando este pase de 8 faltas no preavisadas, para que estos puedan realizar las alegaciones que considere oportunas.

La empresa comunicará por escrito al Comité de empresa, la relación nominativa de las faltas de este tipo que se produzcan durante la temporada.

### **TRABAJADORES SUPLENTE**

#### **Permisos sin sueldo**

El personal suplente podrá pedir los permisos sin sueldo fuera de las ferias de la Comunidad, Aniversario, San Isidro y otoño, y días de previsión de aforo completo. Y siempre que no superen las solicitudes el 10% de la plantilla de suplentes. Estos permisos tendrán una duración de uno a treinta días laborables. Se entiende por días laborables los días que hay festejo taurino en la plaza de toros.

Durante la feria de la Comunidad, San Isidro, Aniversario y Otoño no podrán solicitar permisos sin sueldo.

Los permisos sin sueldo se pedirán por escrito mediante solicitud, el original para la empresa y copia para el trabajador.

El comité de empresa recibirá diariamente la relación nominativa del personal suplente que solicite los permisos sin sueldo.

### **Faltas preavisadas**

Durante las Ferias de la Comunidad, San Isidro, Aniversario, Otoño y días de previsión de aforo completo no podrán hacer uso de las faltas preavisadas y la asistencia será obligatoria.

Fuera de las Ferias de la Comunidad, San Isidro, Aniversario, Otoño y días de previsión de aforo completo este personal podrá faltar las veces que lo desee con la condición de preavisar esta ausencia.

Las faltas se podrán preavisar por escrito, llamada telefónica ó correo electrónico.

La empresa comunicará por escrito al Comité de empresa, la relación nominativa de las faltas de este tipo que se produzcan diariamente.

### **Absentismo**

En los festejos de las ferias de la Comunidad, San Isidro, Aniversario, y Otoño es obligatoria la asistencia de este personal. No podrá tener más de una falta de asistencia injustificada en dichos festejos.

Será voluntario para los trabajadores suplentes la asistencia al trabajo en los festejos fuera de las Ferias y días de previsión de aforo completo siempre y cuando se cumplan las directrices anteriormente expresadas.

Los trabajadores suplentes que incurran en tres faltas injustificadas de forma continua o cinco alternas durante la temporada, se les rescindirá el contrato.

Los trabajadores suplentes que incurran en más de una falta injustificada no se les contratarán en la temporada siguiente.

La empresa entregará diariamente al comité de empresa la relación de faltas individualizadas del personal fijo y suplente.

**Artículo 35º.- Licencias.-** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador previo aviso (siempre que sea posible) y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 15 días en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.
- c) 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho previa acreditación documental suficiente de tal circunstancia (empadronamiento o registro a tal efecto) o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por nacimiento de nietos.
- e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas selectivas de actitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día por matrimonio de hijos o hermanos si es dentro de la localidad y dos días si es fuera de la misma
- h) Un día por comuniones o bautizos de hijos o nietos. Se tendrá derecho a 2 días si es fuera de la Comunidad de Madrid
- i) Asistencia a pruebas médicas de especialistas, así como ingreso en urgencias hospitalarias el día del festejo.
- j) Para acudir a cursos de preparación al parto.

- k) Los/as trabajadores/as podrán reducir en una hora la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 12 meses.
- l) Un día por enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad atendida en hospital.

Los devengos a los que tengan derecho los trabajadores por las licencias que se contemplan en este art. les serán abonados en la nómina del siguiente mes de producirse el/los evento/s.

Así mismo, los trabajadores podrán disfrutar del permiso sin sueldo por las causas siguientes:

- a) Un día por matrimonio, comuniones o bautizos hasta 4º grado de consanguinidad
- b) Independientemente de lo establecido en el Art. 68.e del E. de los T. y del Art. 46 de este Convenio Colectivo, los representantes sindicales dispondrán de sesenta horas laborales no retribuidas, durante cada temporada para asistir a congresos, asambleas, seminarios, actos de gestión que deban realizar por encargo de su central sindical o por razón de sus obligaciones especiales y, en general, a cualquier actividad de su central sindical.
- c) Se podrán acumular dichas horas en uno o varios representantes sindicales de cada grupo representado en el Comité de empresa.
- d) Hasta treinta días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos, hijos o pareja de hecho, previa acreditación documental suficiente de tal circunstancia (empadronamiento o registro a tal efecto).
- e) Asistencia a pruebas médicas de especialistas, así como ingreso en urgencias hospitalarias el día del festejo hasta 2º grado de consanguinidad.

**Artículo 36º.- Excedencias.-** Los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria. Para regular esta concesión se establecen los siguientes criterios:

- Tendrán derecho previa solicitud por escrito, a obtener excedencia voluntaria, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo. Dicha excedencia no será inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En el supuesto de que la excedencia sea solicitada por un periodo inferior al máximo establecido, el trabajador podrá solicitar antes de finalizar el periodo de excedencia inicialmente concedido y con un mes de antelación, una o varias prórrogas de la misma, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo de cinco años. Al terminar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar un puesto de la misma categoría profesional a la que perteneció, siempre que haya una vacante, para eso, será requisito indispensable que treinta días antes de terminar el plazo por el que se concedió la excedencia, se manifieste por escrito a la empresa su deseo de incorporación.
- El periodo mínimo de trabajo efectivo que deberá existir entre las dos excedencias para un mismo empleado será de dos años.
- Durante el tiempo que el personal permanezca en esta situación, no devengará ningún tipo de retribución ni será compatible en ningún caso como permanencia en la empresa.

- En cuanto a la situación de excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

## CAPITULO V.- DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

**Artículo 37º.- Representación Colectiva.-** La empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, sin que pueda existir discriminación alguna por afiliación o no a un sindicato ni por ninguna otra de las razones consignadas en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa descontará en nómina, a los trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota sindical que señalen y que abonará en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador.

**Artículo 38º.- Información previa a los representantes legales de los trabajadores.-**

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente por el empresario de las sanciones que vaya a imponer a los trabajadores por faltas leves, graves o muy graves. Esta información incluye las faltas que sean sancionadas con despido. La comunicación al Comité de Empresa deberá ser realizada por escrito, especificándose en el mismo, nombre del sancionado, motivo de la sanción, tipo de la misma y quien la promueve. Las sanciones sólo las podrá imponer el empresario.

Todo trabajador, podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad o menosprecio físico o verbal por parte de sus superiores o cualquier anomalía cometida por éstos. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días y resolverá lo que proceda en los diez días siguientes, en caso contrario los representantes legales de los trabajadores, o el interesado, podrán formular las oportunas denuncias ante los Órganos Jurisdiccionales competentes.

**Artículo 39º.- Comité de Salud y Seguridad.-** Se creará un Comité de Salud y Seguridad que tendrá como mínimo las competencias y facultades que marca la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa cumplirá y obligará a cumplir lo establecido en la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales

**Artículo 40º.- Delegados de Prevención.-** En aplicación del artículo 35 apartado 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre designación de los Delegados de Prevención, se acuerda entre la empresa arrendataria y los representante de los trabajadores emanados de las urnas , que los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa entre el conjunto de la plantilla de trabajadores/as regulados por este convenio colectivo, es decir, podrá ser Delegado de Prevención cualquier trabajador de la plantilla siempre que sea designado por el Comité de Empresa. Los Delegados de Prevención que de esta forma se designen tendrán los mismos derechos, competencias, facultades, garantías y sigilo profesional que los Delegados de Prevención emanados del seno del comité de empresa tal y como se recoge en los Art. 36 y 37 de la L.P.R.L. y en el Art. 68. e del E.T. así como en el resto del contenido de la L.P.R.L.

**Artículo 41º.- Información económica.-** La empresa informará al Comité de Empresa sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria, así como hará entrega de la información contenida en el Art. 64 del E.T.

**Artículo 42º.- Información sobre contratas y subcontratas.-** Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, la empresa arrendataria informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por las contratas o subcontratas en la Plaza de Toros de las Ventas.
- d) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales.
- e) El libro registro en el que se refleje la información anterior según apartado e) del Art. 42 del E.T. estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 43º.- Delegado sindical.-** La representación de las secciones sindicales será ostentada por un delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo. Los delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa.

**Artículo 44º.- Asesores sindicales.-** Independientemente de lo establecido en la legislación vigente en materia sindical, los asesores sindicales y jurídicos nombrados por los sindicatos implantados en la Plaza de Toros de las Ventas, tendrán libre acceso a la misma para asistir a reuniones y desempeñar sus funciones o tareas sindicales de asesoramiento a las secciones sindicales o comité de empresa, previa comunicación a la empresa. Tendrán libre acceso a la misma para el desempeño de sus funciones o tareas sindicales de asesoramiento a la sección sindical o Comité de Empresa, Art.88.2 del E.T. y Art. 9.1 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 45º.- Acumulación de crédito horario.-** Para facilitar la actividad sindical, los representantes de los trabajadores, dispondrán de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones representativas con las siguientes especificaciones:

Dichas horas se podrán acumular de unos meses para otros.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones con la empresa o consultas a petición de la misma.

Dado el sistema de trabajo específico (discontinuo), para el ejercicio de este derecho bastará avisar con una antelación mínima de una hora, salvo en los casos de ineludibles y probada necesidad sindical que será en el momento que surja.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de ninguna de sus remuneraciones, según su categoría, que se devenguen por cualquier concepto en los días que se celebren eventos de cualquier tipo en la Plaza de Toros de las Ventas, regulados en este convenio colectivo.

**Artículo 46º.- Garantías y derechos.-** Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general, reconocidos en el Art. 37.3 e), 68.e) y 64 de E.T así como en la legislación vigente en general, tendrán los siguientes derechos:

- 1) Podrán ausentarse previa comunicación del puesto de trabajo y deberán avisar anticipadamente a la empresa del uso de horas sindicales, para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores.
- 2) Se entregará mensualmente por parte de la empresa a los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, una copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2) de la totalidad de los trabajadores de la Plaza de Toros, tanto fijos discontinuos como suplentes, fijándose otra en el tablón de anuncios.
- 3) Durante la vigencia de este convenio se entregará mensualmente por parte de la empresa al comité de empresa y delegados sindicales, la relación de bajas y altas por I.T., permisos sin sueldos, permisos retribuidos, excedencias, prorrogas de las mismas y reincorporaciones acompañadas de las copias de las solicitudes firmadas por los trabajadores, así como las faltas de asistencia especificando las fechas en las que se han producido los hechos. De la misma forma, la empresa entregará al comité de empresa y delegados sindicales la relación del control de entrada y salida del trabajo de manera semanal, de aquellos trabajadores que mediante escrito dirigido a la empresa así lo autoricen.

**Artículo 47º.- Tablón de anuncios.-** Deberá haber en sitio visible para los trabajadores, un tablón de anuncios de la empresa, donde deberá figurar calendario oficial de festejos, cuadro de horarios, las vacantes de personal que se vayan produciendo durante la temporada.

Así mismo habrá otro tablón de anuncios para el comité de empresa y secciones sindicales con representación en el comité de empresa, el cual se colorará al lado de la puerta del comité.

Se pondrá a disposición del comité de empresa el material necesario (ordenador actualizado, impresora multifunción, consumibles necesarios para los diferente equipos que se suministren, así como el material de oficina, para que los representantes de los trabajadores/as puedan desarrollar su actividad sindical, comunicarse con los trabajadores/as y poder hacer las gestiones por escrito de estos, con la empresa. El comité de empresa se compromete a utilizar el material proporcionado por la empresa de forma correcta y racional. La empresa dotará al Comité y a las secciones sindicales de todo aquello que regula el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 48º.- Asambleas.-** Los trabajadores dentro del recinto de la plaza y fuera de las horas de trabajo, podrán ejercer su derecho a celebrar asambleas, tantas veces sean necesarias para la discusión de los problemas laborales. Estas, deberán ser convocadas por los representantes sindicales y terminarán cinco minutos antes de la hora de la firma que acredita la asistencia al trabajo.

**Artículo 49º.- Identificación de delegados sindicales.-** Se dotará a cada uno de los miembros del Comité de Empresa, Delegados sindicales y Delegados de Prevención, de un carné para su identificación y poder acceder a la Plaza de Toros sin ningún tipo de limitación, para realizar sus funciones de representantes de la plantilla del personal regido por este convenio, siempre que haya trabajadores prestando servicios en la

misma, que deberá ser devuelto una vez finalizado su mandato. Asimismo, podrán acceder al local sindical en cualquier momento a lo largo de todo el año.

**Artículo 50º.- ley de Igualdad:** se convocará a la comisión paritaria para negociar un Plan de Igualdad de género como regula la Ley de Igualdad de 24 de marzo de 2007.

## CAPITULO VI.- ESPECTÁCULOS NO TAURINOS

**Artículo 51º.- Nombramiento del personal.-** Cuando se celebren en la Plaza de Toros espectáculos no taurinos tales como: conciertos musicales, mítines, festivales, demostraciones o competiciones deportivas, de ocio, culturales, etc. Organizados por la empresa arrendataria, la Comunidad Autónoma de Madrid u otros empresarios, los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos y suplentes que se tengan que cubrir en la Plaza de Toros en este tipo de eventos, serán cubiertos necesariamente, por la plantilla del personal regido por el presente convenio.

El nombramiento del personal para estos servicios, se hará por una Comisión Paritaria de la Empresa y Comité, nombrando al personal por orden alfabético entre las distintas categorías profesionales de la plantilla que se enumeran a continuación, de tal forma que todo el personal tenga las mismas opciones de trabajar en estos espectáculos, excepto aquellos que no estén presentes a la hora de nombrar los servicios o que por voluntad propia decidan no ser incluidos en el servicio para trabajar en dichos espectáculos. En estos espectáculos la plantilla de personal suplente tendrá las mismas opciones y derechos que para los espectáculos taurinos.

La designación del personal para trabajar en estos espectáculos se hará entre el personal que esté presente en el centro de trabajo por estar prestando servicios el día señalado para el nombramiento, en los días que se venía haciendo hasta la fecha y después de finalizado el espectáculo que ese día se celebre.

Independientemente de lo anterior, en el caso de que la plantilla de trabajadores, por causas ajenas a su voluntad, no estuviera completa trabajando el día del nombramiento por normas recogidas en este convenio colectivo o por otras causas excepcionales o por alteración de la fecha habitual del nombramiento, el comité y empresa se pondrán de acuerdo en la fecha, forma y método de nombrar a los trabajadores para que todos tengan las mismas opciones de trabajar en estos eventos, excepto los carpinteros de chiquero que estarán excluidos de trabajar en estos eventos.

El/la trabajador/a que sea nombrado aceptando trabajar en el evento y no asista al trabajo el día citado, no podrá trabajar en el próximo evento en los que volviera a ser nombrado por lista, a no ser que presentara una justificación por fuerza mayor regulada en la normativa laboral vigente. Estos eventos tienen carácter voluntario.

El personal para trabajar en eventos no taurinos será como mínimo el siguiente:

***EN EVENTOS NO TAURINOS SIN NUMERAR SEGÚN AFORO***

**Aforo entre 9.000 y 18.000 personas (64):**

- Un jefe de personal.
- Un jefe de inspectores.
- Tres inspectores. Si hubiera tendidos numerados vendrían: un inspector más hasta completar 4 tendidos; dos hasta completar 8; 3 hasta completar 12 y así sucesivamente teniendo en cuenta esta progresión hasta completar la plantilla de inspectores. Este mismo criterio se adoptara en los tramos de aforo siguientes.
- Veinticinco recibidores de puertas exteriores. En este grupo de personal estarán incluidos 6 ascensoristas y el recibidor del palco del presidente, en total el grupo se compone de 49 trabajadores.
- Diez empleadas/os de lavabos.
- Tres carpinteros.
- Siete recibidores de interior. En este grupo de personal (recibidores de interior) se incluye a los recibidores de barrera.
- Tres trabajadores del personal de callejón. Excepto barreras y carpinteros.
- Diez acomodadores.
- Un miembro liberado del comité de empresa.

**Aforo entre 6.000 y 9.000 personas (56):**

- Un jefe de personal.
- Un jefe de inspectores.
- Tres inspectores.
- Veinticuatro recibidores del grupo de puertas exteriores.
- Cinco recibidores del grupo de recibidores de interior o barreras.
- Nueve empleadas/os de lavabos.
- Tres carpinteros.
- Dos del grupo de callejón. Excepto carpinteros y barreras.
- Siete acomodadores.
- Un miembro liberado del comité de empresa.

**Aforo entre 3.000 y 6.000 personas (43):**

- Un jefe de personal.
- Un jefe de inspectores.
- Dos inspectores.
- Veinte recibidores del grupo de puertas exteriores.
- Tres recibidores del grupo de recibidores de interior.
- Siete empleadas/os de lavabos.
- Tres carpinteros.
- Uno del grupo de callejón.
- Cuatro acomodadores
- Un miembro liberado del comité de empresa.

Si el aforo fuera inferior a 3.000 personas, la empresa y el comité negociarían el número de trabajadores que prestarían servicio.

En el caso de que el aforo fuera superior a los tramos de aforo inicialmente previstos, en el próximo concierto se aumentará a la plantilla que tenga que prestar servicio ese día, el número de trabajadores por aumento de aforo en el concierto anterior, siguiendo el orden establecido para el nombramiento del personal.

La empresa arrendataria de la Plaza entregará al comité de empresa, los documentos acreditativos que justifiquen el aforo, y este, junto con la empresa, comprobarán in situ dicho aforo.

### EVENTOS NO TAURINOS NUMERADOS

Si el evento tuviera solo la puerta de los tendidos numerada, vendrían a trabajar a estos eventos, el personal que se contempla en el apartado anterior (teniendo en cuenta el aforo del evento) titulado: EVENTOS NO TAURINOS SIN NUMERAR SEGÚN AFORO, y además; 2 trabajadores del grupo de personal llamado recibidores de interior y 3 acomodadores por tendido, más otro miembro liberado del Comité de empresa.

Si el evento tuviera numerado tanto la puerta del tendido como sus asientos, vendría a trabajar a estos eventos el personal que se contempla en el párrafo anterior y un acomodador más por tendido, en total 4 acomodadores por tendido.

Si estuvieran numeradas las gradas y andanadas tanto la puerta como sus asientos vendrían también 2 recibidores de interior y 2 acomodadores por cada una.

Asimismo, si hubiera sillas en el ruedo, se aumentarían, 2 trabajadores/as del grupo de recibidores de puertas de calle y 4 recibidores de interior, así como un acomodador por cada 150 sillas.

En caso de suspensión o aplazamiento de un espectáculo no taurino, de forma imprevista y fuera de hora, hasta seis horas antes del comienzo del espectáculo, se fija la cantidad de 30 euros como única retribución que percibirán los trabajadores fijos discontinuos y suplentes de la plantilla que se rigen por este Convenio y que fueran a prestar servicio ese día en dicho espectáculo. Así mismo, ante cualquier aplazamiento o suspensión del espectáculo no taurino fuera del límite de las seis horas, los trabajadores de la plantilla antes citados, recibirán toda la retribución fijada en este convenio para este tipo de espectáculo, como si el mismo se hubiera celebrado íntegramente.

**Artículo 52º.- Jornada espectáculos no taurinos.-** La jornada laboral para los espectáculos no taurinos será la misma que para los espectáculos taurinos, fijándose en una jornada máxima de cuatro horas y treinta minutos, excepto para los empleados/as de los aseos, carpinteros e inspectores, que será de 5 horas.

Una vez concluida dicha jornada laboral en este tipo de espectáculos, el personal que esté realizando el servicio quedará exento del trabajo aunque el espectáculo continúe. En el caso de que los trabajadores tuvieran que realizar una jornada superior a las cuatro horas y treinta minutos por espectáculos y cinco horas los trabajadores/as de los aseos, carpinteros e inspectores, por acuerdo entre estos y la empresa, las horas o fracciones de horas (consideradas como horas completas) que sobrepasen la jornada laboral establecida, serán contempladas como horas extraordinarias y se abonarán con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria. Si el espectáculo tuviera una duración de dos o más jornadas laborales, se establecerá un turno para cada jornada de trabajo.

**Artículo 53º.- Retribuciones espectáculos no taurinos.-**

El salario bruto por espectáculo no taurino será el siguiente:

- Jefe de personal.....126,21 euros
- Inspector jefe..... 120,47 euros
- Inspectores.....114,74 euros
- Carpinteros y empleadas/os de lavabos.....100,96 euros

- Recibidores de exteriores, interiores, bandera, acomodadores, barreras, callejón, etc..... 89,50 euros

Estas cantidades se verán incrementadas, para los años 2010 y 2011 con el incremento salarial del Art.19 pactado en convenio.

## CAPITULO VIII.- DEFINICIÓN DE FUNCIONES

### Artículo 54º.- Categorías profesionales:

Jefe de personal.- Son funciones del jefe de personal:

1. Cuidar de que los distintos puestos de trabajo se halle debidamente atendidos.
2. Distribuir al personal suplente (según se establece en este convenio colectivo) para cubrir los puestos de trabajo que queden vacantes por faltas del personal.
3. Cuidar de que las puertas de la Plaza se hallen abiertas al público a la hora fijada por las disposiciones vigentes.
4. Resolver cuantas dudas le sean expuestas por los inspectores o el personal en casos de urgencia con respecto al servicio o elevarlas a sus superiores para que estos lo hagan.
5. Dar cuenta a sus superiores de cuantos inconvenientes pueda encontrar en el cumplimiento de su misión
6. Adoptar todas aquellas disposiciones que sin estar recogidas en este artículo conduzcan a la mejor realización de la labor que se le atribuye.

Inspector jefe.- Son funciones del inspector jefe:

Coordinar las funciones de los inspectores, informando al jefe de personal de cualquier incidencia.

Inspectores.- Son funciones de los inspectores:

1. Cada inspector, tendrá a su cargo un sector de la plaza para organizar el servicio dentro del mismo y con atribuciones sobre el personal de su sector, sin perjuicio de dar cuenta de toda irregularidad al jefe superior, o al inspector que corresponda si el hecho ocurre en lugar distinto al de su cargo.
2. Cada inspector facilitará al comienzo y final de la jornada laboral los partes de entrada y salida para que sean firmados por los trabajadores que se encuentran dentro del sector que esta a su cargo. En caso de que por fuerza mayor esta formalidad no pudiera ser llevada a cabo por dichos inspectores los partes correspondientes a su zona se encontraran en el cuarto de inspectores para que sean firmados.
3. Propondrán para la mayor comodidad del público y garantía de los intereses de la empresa, cuantas medidas aconseje la experiencia y en casos urgentes las adoptaran por sí, dando cuenta a sus superiores.

Recibidores de puertas exteriores.- Son funciones de los recibidores de puertas exteriores:

1. Abrir las puertas de la plaza al público a la hora que les ordenen sus superiores.

2. Exigir al público la presentación del billete, carne o documento que acredite su derecho a acceder en la plaza. Los recibidores observaran que la fecha y número del billete correspondan al día en que se da el espectáculo.
3. En ningún caso, deben consentir el paso a la plaza de quienes no sean portadores del billete, carne o documento correcto, o aleguen haberlo extraviado. Si el interesado fuese titular de una localidad de abono y alegara estos hechos, el recibidor pondrá el caso en conocimiento de sus superiores para que tomen las medidas oportunas.
4. Durante el espectáculo, los recibidores de puertas exteriores se turnaran para controlar la totalidad de las puertas, estando siempre localizados en caso de emergencia.
5. Abrir las puertas que se hubieran cerrado al comienzo del espectáculo diez minutos antes de la terminación de este, permaneciendo en ellas hasta que deje de salir público, dejando la puerta principal abierta.

Recibidores de puertas interiores.- Son funciones de los recibidores de puertas de interior:

1. Abrir las puertas de su vomitorio a la hora que les ordenen sus superiores.
2. Exigir al público la presentación del billete que acredite su derecho al acceso a la localidad.
3. Observar la fecha, número de billete, vomitorio y número del mismo al cual pertenece. En ningún caso deben consentir el paso a la localidad de quien no sean portadores del billete correcto o aleguen haberlo extraviado. Si el interesado fuese titular de una localidad de abono y alegara estos hechos el recibidor pondrá el caso en conocimiento de sus superiores para que tomen las medidas oportunas.
4. Permanecer en sus puestos hasta que haya salido todo el público de su vomitorio. En caso de que hubiera personas que ese negaran a hacerlo, el recibidor lo pondrá en conocimiento de los inspectores, los que adoptaran las medidas oportunas.
5. Controlar la puerta de su vomitorio durante el espectáculo dando cumplimiento a lo que recoge el reglamento taurino para tal caso.
6. Durante la lidia de la primera res, deberá permanecer un recibidor fuera del vomitorio dando cumplimiento al reglamento taurino que impide el acceso durante la lidia.
7. Se encargaran en la medida de lo posible, de que no permanezca ninguna persona bloqueando el acceso o la salida en los vomitorios durante toda la lidia.

Acomodadores.- Serán funciones de los acomodadores:

1. No admitir en una localidad a quien no justifique su derecho a ocuparla, procediendo a expulsar de la misma a las personas que se hallen en dicho caso, entregándolas si fuera necesario al recibidor correspondiente y esta el inspector de las zona o cualquier otro inspector, quien se hará cargo adoptando las medidas oportunas en tal caso.
2. Acomodar al público en sus respectivos asientos.
3. Permanecer en sus puestos hasta que haya salido todo el público de su vomitorio. En caso de que hubiera personas que una vez invitadas a abandonar este por los acomodadores, no procedieran a hacerlo, estos se lo comunicaran a

los recibidores que pertenecen a ese vomitorio, los que adoptaran las medidas correspondientes.

4. Se encargaran en la medida de lo posible, de que no permanezca ninguna persona bloqueando el acceso o la salida en los vomitorios durante toda la lidia.

Celador de barrera.- Estará a las órdenes del delegado de la plaza para el buen funcionamiento del callejón.

Será el responsable de los recibidores de barrera, montando el servicio siempre que haya espectáculo, velando por el buen funcionamiento de este. Facilitará al comienzo y final de la jornada laboral los partes de entrada y salida para que sean firmados por los trabajadores que se encuentran dentro del sector que esta a su cargo.

Maestro carpintero.- Será el responsable del servicio de carpinteros de la plaza. Se encargará de montar el servicio en cada espectáculo velando por el buen funcionamiento de este. Facilitará al comienzo y final de la jornada laboral los partes de entrada y salida para que sean firmados por los trabajadores que se encuentran dentro del sector que esta a su cargo.

Recibidores de barrera.- Controlarán las puertas exteriores de acceso al callejón (la de caballos, desolladero y puerta grande), exigiendo al público la presentación del billete, distintivo o autorización de acceso a este. En ningún caso permitirán el paso al callejón a aquellas personas que no dispongan o acrediten su autorización. En caso que durante la prestación del servicio surgiera algún problema, darán conocimiento del mismo al celador de barrera, el cual tomara las medidas oportunas.

Una vez comenzado el espectáculo controlarán las puertas interiores de acceso al callejón, haciendo el servicio un recibidor cado dos toros y subido en la plataforma de las puertas.

Una vez terminado el espectáculo y haya salido tanto el público del callejón como matadores y cuadrillas del ruedo, cerraran las puertas exteriores dándose por terminado su servicio.

Será misión del recibidor de barrera destinado en los burladeros de la empresa, acomodar a las personas que así lo acrediten.

Será misión del recibidor de barrera destinado en enfermería controlar la entrada en esta, impidiendo el paso a toda persona que no este autorizada. Si durante la celebración del espectáculo se produjera alguna cogida, aislará la enfermería de los pasillos con las puertas que hay en estos para tal efecto, quedándose en el interior para impedir la entrada a las personas no autorizadas. Una vez terminadas las atenciones que se precisaran en la enfermería, entregará los partes de esta a la autoridad competente.

Carpinteros.- Se encargarán, de abrir los candados de las puertas de la plaza para la entrada del público y cerrar los mismos una vez que ha finalizado el festejo y desalojado todo el público.

Se colocarán por parejas en el callejón, en cada una de las puertas de entrada y salida al ruedo, con el fin de abrir y cerrar las puertas para dar salida al ruedo a algún toro que durante la lidia saltara al callejón y a su vez, a toreros y personal que intervienen durante la lidia.

Velarán por el buen estado de la barrera, puertas y burladero durante el festejo, por los posibles desperfectos que se puedan ocasionar durante la lidia.

Se encargarán de realizar el apartado y enchiqueramiento de las reses el día de la lidia.

El grupo de carpinteros estará compuesto de doce trabajadores/as.

Carpinteros de chiqueros.- El grupo de carpinteros de chiqueros estará compuesto de cuatro trabajadores/as.

Se encargarán, de abrir los chiqueros y prestar ayuda al mayoral durante la lidia.

Realizarán las labores de desembarque, pesaje y reconocimiento de las reses, tanto el día de la llegada de las reses a la plaza como el día del festejo.

Realizarán el enchiqueramiento y apartado de las reses el día del festejo.

Las faltas de asistencia para estos menesteres se cubrirán con el personal perteneciente a la categoría de carpinteros.

Areneros.- Serán los responsables del mantenimiento del ruedo durante la lidia. Considerándose la lidia hasta la finalización del festejo según el artículo 20 del presente convenio.

Honderos.- Su misión será la de enganchar al toro al tiro de mulillas para el arrastre

Clarines y Timbales.- Estarán a las órdenes expresas del Presidente del festejo Taurino y serán los que cambien de tercio con los distintos toques según lo mande la autoridad.

Chulo de Toriles.- Recogerá la llave de toriles de forma simbólica, que le entregará al alguacilillo y abrirá y cerrará los toriles para la salida de los toros.

Chulo de Banderillas.- Dará banderillas a los banderilleros durante la lidia y las recogerá a la muerte del toro, tanto de este como de las que hubiera en el ruedo.

Servicio de Puyas.- Se encargarán de preparar y colocar las puyas que por la mañana se asignen para el festejo, dándoselas a los picadores para que desarrollen el tercio de varas y las recogerán al finalizar el mismo.

Servicio de Banderillas.- Se encargara de coger las banderillas para el festejo, colocándolas en el callejón para que el chulo de banderillas proceda a entregarlas a los banderilleros. Al finalizar el festejo recogerá todas las banderillas y las transportara a donde ordenen sus superiores.

Cartel de peso de toros.- Antes de la salida de cada toro indicará por medio de un cartel las características de la res como, nombre, peso, hierro, etc.

Alguacilillos.- Se encargarán de realizar el despeje de plaza para realizar el paseíllo. Recogerán de forma simbólica de la autoridad la llave de toriles, que entregarán al chulo, y se encargaran del buen funcionamiento de la lidia según manda el reglamento taurino. Estarán en todo momento a disposición de la autoridad.

Servicio de ruedo y banderas.- En todos los espectáculos taurinos que lo requieran, se encargara de marcar las rayas del ruedo para los picadores en la suerte de varas y se mantendrá al tanto por si la autoridad mandara remarcarlas durante la lidia. Pondrá y quitará las banderas siempre que haya algún espectáculo en la plaza

Servicio de lavabos.- Se encargarán de mantener en óptimas condiciones higiénicas los servicios, así como de tener disponible al público los artículos necesarios para el uso correcto de los mismos.

Ascensoristas.- Serán los encargados de llevar el control de los ascensores cuando el público asistente al espectáculo tenga que utilizarlos. Se turnaran durante el festejo para mantener el servicio de los mismos.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES BRUTAS CONVENIO 2009 / 2010 / 2011

AÑO	2009	SALARIO		PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	2009
		BASE	PAGAS					
NIVEL		2009	2009	2009	2009	2009	2009	TOTAL BRUTO
1	Jefe Personal	57,76	14,41	6,39	11,24	1,91		91,71 €
2	Jefe Inspect.	46,28	11,61	6,39	8,90	1,91		75,08 €
3	Inspector	39,29	9,81	6,39	8,90	1,91		66,29 €
4	Celad, Maest.	33,37	8,41	6,39	8,36	1,91	0,37	58,80 €
5	Rec. Exterior	33,37	8,41	6,39		1,91		50,07 €
	Callejon	33,37	8,41	6,39		1,91	0,37	50,44 €
6	Rec. Int/Lavab.	30,68	7,75	6,39		1,91		46,73 €
7	Acom./Suplen.	29,79	7,53	6,39		1,91		45,62 €

AÑO	2010	SALARIO		PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	2010
		BASE	PAGAS					
NIVEL		2010	2010	2010	2010	2010	2010	TOTAL BRUTO
1	Jefe Personal	59,49	14,84	6,55	11,52	1,91		94,31 €
2	Jefe Inspect.	47,71	11,97	6,55	9,12	1,91		77,27 €
3	Inspector	40,55	10,13	6,55	9,12	1,91		68,26 €
4	Celad, Maest.	34,48	8,69	6,55	8,57	1,91	0,75	60,95 €
5	Rec. Exterior	34,48	8,69	6,55		1,91		51,63 €
	Callejon	34,48	8,69	6,55		1,91	0,75	52,38 €
6	Rec. Int/Lavab.	32,62	8,23	6,55		1,91		49,31 €
7	Acom./Suplen.	30,81	7,79	6,55		1,91		47,06 €

AÑO	2011	SALARIO		PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	2011
		BASE	PAGAS					
NIVEL		2011	2011	2011	2011	2011	2011	TOTAL BRUTO
1	Jefe Personal	61,87	15,43	6,81	11,98	1,99		98,08 €
2	Jefe Inspect.	49,62	12,45	6,81	9,48	1,99		80,36 €
3	Inspector	42,17	10,54	6,81	9,48	1,99		70,99 €
4	Celad, Maest.	35,86	9,04	6,81	8,91	1,99	0,78	63,39 €
5	Rec. Exterior	35,86	9,04	6,81		1,99		53,70 €
	Callejon	35,86	9,04	6,81		1,99	0,78	54,48 €
6	Rec. Int/Lavab.	33,92	8,56	6,81		1,99		51,28 €
7	Acom./Suplen.	32,05	8,10	6,81		1,99		48,95 €



## DISPOSICIÓN FINAL

UNICA.- Derecho supletorio. Para lo no establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación laboral vigente.

Se incluirá en el convenio el gráfico con los grados de consanguinidad, el índice y la enumeración de todas las categorías.

Madrid, a 28 de junio de 2009.

(03/76/10)