

**CONVENIO COLECTIVO
ESTATAL DEL PERSONAL
DE SALAS DE FIESTA,
BAILE, DISCOTECAS,
LOCALES DE OCIO Y
ESPECTÁCULOS DE
ESPAÑA, 2023-2025**

**Edición de abril de 2023,
contiene:**

- **Versión inicial (BOE nº 81
de 05.04.2023)**

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8673 *Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (código de convenio n.º 99100115012012) que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2023, de una parte por la Federación Nacional de Empresarios de Ocio y Espectáculos, España de Noche en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO.), la Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo (CONARTE) y la Unión de Actores y Actrices (UAA) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL PERSONAL DE SALAS DE FIESTA, BAILE, DISCOTECAS, LOCALES DE OCIO Y ESPECTÁCULOS DE ESPAÑA

Firman el presente convenio por la parte empresarial la Federación Nacional de Empresarios de Ocio y Espectáculos, España de Noche (antes Federación de Asociaciones de Salas de Fiesta, Baile, y Discotecas de España, FASYDE), y por la parte sindical la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, FeSMC-UGT, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO, FSC-CCOO, Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo, CONARTE, y la Unión de Actores y Actrices, UAA.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

Grupo A: Responsables artísticos en general: coreografía, dirección de escena u orquesta, maestros de baile, dirección artística, escenografía, diseño de luces, presentadores, así como jefaturas técnicas.

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

Grupo C: Técnicos: incluirá al personal técnico audiovisual, técnico de sonido, de luminotecnía, caracterización, vestuario, y escenografía.

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

En este sentido, estarán afectados por este acuerdo todas aquellas empresas y establecimientos dedicados a la actividad propia, tales como, salas de fiesta, salas de baile, salas de variedades, discotecas, salas de música en vivo (a título enunciativo y no limitativo salas de conciertos clubes de música, bares musicales, café concierto, café cantante, café teatro, salas de variedades y folclóricas), tablaos flamencos y similares tal como se establece en el anexo II, así como aquellas actividades complementarias, conexas o similares, siempre y cuando la actividad principal sea el baile, el espectáculo público, musical, variedades, etc., tanto en espacios al aire libre como cubiertos. Se incluyen también espectáculos de danza y actuaciones de orquestas y bandas musicales profesionales y cualquier empresa que contrate con artistas mencionados en los Grupos A, B y C, incluyendo parques temáticos, establecimientos hoteleros, espacios para fiestas populares, etc.

Asimismo afectará a las empresas, sea cual fuere el lugar, local o denominación de las mismas, que contraten a las personas trabajadoras que desarrollen las actividades antes mencionadas, ya sean personas naturales o jurídicas, españolas, comunitarias o extranjeras.

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

1. El presente Convenio Colectivo negociado al amparo de lo dispuesto en el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores articula la estructura de la negociación colectiva en el sector de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas en los siguientes niveles:

a) II Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España

Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia y prorrogas que el propio Convenio establece.

b) Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior Provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma:

Tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial así como aplicar en cada Provincia o Comunidad Autónoma los contenidos del presente Convenio.

2. Los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, quedan sometidos en su totalidad a las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo y, en su caso, a las que se regulen en los ámbitos inferiores (autonómico o provincial), sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 83 y 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, y su vigencia será desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4. *Régimen retributivo. Prórroga y denuncia.*

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

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

Artículo 5. *Garantías personales y derechos adquiridos.*

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

Artículo 6. *Carácter mínimo.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las disposiciones del presente convenio tienen carácter de mínimo de derecho necesario.

Al objeto de evitar situaciones que representen una merma de poder adquisitivo para las personas trabajadoras a las cuales se les aplique este convenio, se garantiza que el incremento retributivo que aquí se pacta no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier otro concepto perciban las personas trabajadoras. En consecuencia, los incrementos establecidos para cada grupo profesional deberán ser abonados efectivamente sobre los niveles que realmente se vengán percibiendo.

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

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

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

El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, o por el tiempo en que un espectáculo permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, cuantas veces se estime por ambas partes, con los derechos y limitaciones recogidas en el Real Decreto Ley 5/2022.

Periodo de prueba: Resultará de aplicación lo establecido en el RD 1435/1985 o norma legal que lo sustituya.

1. Los contratos expirarán en la fecha de su terminación, pudiendo prorrogarse de acuerdo por ambas partes, especificándose el tiempo de la duración de la prórroga efectuada, y en caso de no especificarse, la prórroga se considerará que es por un periodo igual al que se prorroga.

2. Cuando sea el empresario del local quien monte su propio espectáculo y haya que efectuar ensayos para el montaje o preparación del mismo, el contrato deberá firmarse no más tarde de los tres días siguientes de haber comenzado los ensayos, considerándose definitivamente contratados si se superasen dichos tres días sin firmar el contrato y por el tiempo de duración previsto en cartelera del espectáculo en preparación.

3. Los contratos de duración inferior a siete días se entenderán concluidos en la fecha de la terminación que se indique en los mismos, sin que puedan ser prorrogados tácitamente. En el caso de que ambas partes deseen prorrogar, deberán suscribir un nuevo contrato.

4. El contrato se firmará por cuadruplicado, quedando en el acto de la firma dos copias en poder de cada una de las partes, responsabilizándose cada una de ellas de remitir a sus organizaciones sindicales y patronales una copia para su toma de razón.

5. En los casos previstos en el artículo 22 se firmará una adenda al contrato de trabajo (Anexo II), estableciendo la retribución adicional del artista por la cesión de sus derechos de explotación.

6. Una vez finalizado el contrato de un trabajador afiliado al régimen de artistas de la Seguridad Social, y a petición del mismo trabajador, la empresa le entregará los siguientes documentos:

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

Independientemente de las diferencias entre la contratación celebrada al amparo del Real Decreto 1435/1985, Real Decreto Ley 5/2022 y la contratación regulada por el Estatuto de los trabajadores, no podrá haber diferencias de cotización entre las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, sea en cómputo anual o por producción individualizada; esto es, la suma de los días cotizados y los días ganados por el proceso de regularización intrínseco a los contratos artísticos, debe arrojar un resultado no inferior al del número de días reales que ha ocupado la producción del espectáculo incluyendo fines de semana, festivos y libranzas, tanto de días de ensayo como de función, al objeto de que los trabajadores con contrato artístico, logren computar al cabo del año el mismo número de días que si hubieran trabajado bajo la cobertura del Estatuto de los Trabajadores

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

7. Dentro del contrato de duración determinada, existirá el contrato de «bolo» que se define como toda actuación o espectáculo fuera del centro de trabajo habitual, o la que se desarrolla de forma esporádica o de manera intermitente en el centro de trabajo

habitual. La duración será igual o menor a 3 días consecutivos. Así, se considerará bolo aquella contratación por un día, dos o tres días consecutivos, estableciendo claramente los días y horarios de éstos. La realización de 4 o más actuaciones seguidas en la misma plaza, implicará el cobro de la cuantía del salario semanal, como mínimo.

Este tipo de contrato tendrá una retribución específica, que será de 141,63 euros por jornada de trabajo en el año 2023, incluidos todos los conceptos salvo los indicados en el artículo 22 del presente convenio. Esta retribución se revalorizará al igual que el resto de retribuciones, tal como se establece en el artículo 4.

En caso de sustitución de alguna de las personas trabajadoras habituales, el sustituto, al menos percibirá el sueldo del sustituido.

La cotización en la Seguridad Social se realizará desde el inicio al final del «bolo». Cuando se inicie en un día y finalice en el siguiente, se cotizará por los dos días, salvo que dicho bolo se inicie y finalice en el mismo día, donde sólo se cotizará por un día.

En caso de que un contrato de «bolo» coincida con una fiesta abonable, el artista verá aumentada su retribución en un 50%.

Artículo 8. *Participación de menores en los espectáculos.*

1. Las empresas 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, madre o tutor del menor, requiriéndose también el previo consentimiento de éste si tuviere suficiente juicio; asimismo, corresponde al padre, madre 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 estas personas trabajadoras.

Artículo 9. *Jornada de trabajo.*

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

1. Respecto de los responsables artísticos:

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

2. Respecto de los artistas:

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

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

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

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

agrupación musical o artista actuará más de tres horas seguidas, a excepción del *disc jockey* residente cuya sesión podrá durar hasta cuatro horas.

En aquellas disciplinas de mayor exigencia física (danza, baile, vocal) no se podrán efectuar más de tres pases de un máximo de 50 minutos o distribución equivalente.

e) La hora de la sesión que sobrepase el horario establecido, será abonada con un incremento del 50% sobre la remuneración total diaria; Cuando el local renueve el público que asiste al espectáculo, la nueva actuación, sesión o pase supondrá la retribución al artista de la retribución pactada por actuación.

f) En los Tablaos Flamencos y en aquellas disciplinas de mayor exigencia física (danza, baile, vocal) los profesionales descansarán, como mínimo, durante el espectáculo un intervalo de tiempo igual a la mitad de su actuación, el cual se computará como tiempo trabajado.

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

3. Respecto del personal técnico:

Para los años 2022 y 2023 la jornada laboral máxima anual seguirá siendo de 1800 horas en cómputo anual y distribución semanal de 40 horas.

Para el año 2024 la jornada laboral máxima anual será de 1.687 horas en cómputo anual y 37,5 horas de distribución semanal y desde el año 2025 la jornada laboral máxima anual será de 1.620 horas, con una distribución semanal de 36 horas.

4. Respecto al personal de sala y administrativo:

Para los años 2022 y 2023 la jornada laboral máxima anual seguirá siendo de 1800 horas en cómputo anual y distribución semanal de 40 horas.

Para el año 2024 la jornada laboral máxima anual será de 1687 horas en cómputo anual y 37,5 horas de distribución semanal y desde el año 2025 la jornada máxima anual será de 1620 horas, con una distribución semanal de 36 horas.

Artículo 10. *Ensayos/pruebas.*

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

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

b) Los profesionales que no estuvieran trabajando para la empresa y que se incorporen a los espectáculos, percibirán al menos, la totalidad de la retribución mínima para ensayos, que será el 50% del salario base de este convenio por día, pero no percibirán ninguna otra retribución contemplada en este convenio.

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

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

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

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

g) Si en el caso del contrato de «bolo» fueran necesarios ensayos a propuesta de la empresa, se estará a lo dispuesto en el presente artículo. Se darán de alta a los artistas en la Seguridad Social todos los días de ensayo según lo establecido en el Real Decreto 1435/1985 y su actualización del Real Decreto-ley 5/2022 de 22 de marzo, y serán remunerados al menos con un 50% del salario que se perciba el día del bolo.

Artículo 11. *Salarios.*

a) Según establece el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el salario base nunca será inferior a los que figuran en la tabla salarial de este convenio, que figura como anexo 1 (tablas salariales).

El concepto de salario base contempla la especificidad de la actividad de este sector, que implica actividad en horario nocturno y en fin de semana.

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

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

Artículo 12. *Nóminas.*

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

Artículo 13. *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales, a razón del salario base de este convenio.

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

Artículo 14. *Descanso semanal.*

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

a) Se considerará descanso efectivo el que conste de cuarenta y ocho horas consecutivas.

b) Para el personal técnico y artístico, cuando las actuaciones duren menos de siete días seguidos y no se disfrute el descanso semanal, se abonará diariamente la parte proporcional correspondiente.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

La duración de la jornada de trabajo será la especificada en el artículo noveno.

Las horas que excedan de las que dicho artículo establece serán consideradas como extraordinarias y se pagarán con el 150 % sobre la hora ordinaria.

Asimismo, se podrán compensar dichas horas por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, mediante descanso equivalente (150%) y dentro de la vigencia del contrato.

Se entenderá como hora extra toda fracción de tiempo superior a 15 minutos, aunque no alcance a sesenta minutos, que exceda de la duración de la jornada.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Artículo 17. *Desplazamientos, dietas y pernocta en actuaciones de bolo.*

a) En caso de que la actuación se realice fuera de la población de residencia del o la artista, la empresa se hará cargo de los desplazamientos.

La empresa realizará las gestiones pertinentes para contratar los medios de transporte necesarios para el desplazamiento del o la artista desde la población de residencia, o la plaza de la última actuación en caso de gira, hasta la plaza de actuación contratada, así como para la vuelta a la población de residencia.

Los desplazamientos se realizarán en los siguientes medios:

- En avión.
- En tren diurno: en primera clase, siempre que el trayecto supere los 650 km, excepto en líneas de alta velocidad.
- En tren nocturno: en tren hotel o litera.
- En autobús privado: con aire acondicionado (nunca en autobús público).

b) A petición del artista o de mutuo acuerdo, la empresa puede ceder al o la artista la gestión de los medios de transporte, abonando el importe total de los mismos al o la artista, ya sea en caso de billetes de avión o tren o bien el importe que conlleve el alquiler de furgonetas o autobuses privados.

En caso de que el o la artista se encuentre de gira, se notificará a la empresa el cambio de punto de partida del o la artista en cuestión.

c) Cuando el desplazamiento se realice por carretera en vehículo del artista o vehículo alquilado, la empresa deberá abonar al o la artista los gastos relativos al transporte y kilometraje desde la población de residencia del o la artista, o de la última plaza de actuación en caso de gira, hasta la plaza de actuación contratada y el retorno a la población de residencia o a la siguiente plaza de actuación en caso de gira. La empresa deberá abonar la cantidad que resulte de computar 0,30 euros por kilómetro recorrido más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

En todo caso, cuando el o la artista se encuentre de gira, notificará a la empresa el cambio de punto de partida y de destino del desplazamiento.

d) La empresa deberá hacerse cargo de las dietas y la pernocta. Se pueden contemplar cuatro tipos de dietas:

1. La que incluye una sola comida (media dieta): Cuando la salida del lugar de residencia del artista, o última plaza de actuación en caso de gira, sea después de las 14:30 y la vuelta antes después de las 22 horas, o la salida antes de las 14:30 y la vuelta antes de las 22 horas. La compensación económica será de 20 euros.

2. La que incluye las dos comidas principales (dieta): Cuando la salida sea antes de las 14:30 horas y la vuelta después de las 22 horas. La compensación económica será de 40 euros.

3. La que incluye dieta y pernocta (dieta completa con pernocta): Cuando la salida sea antes de las 14:30 horas y el o la artista deba pernoctar fuera, se retribuirá a 150 euros. La empresa deberá optar por abonar la dieta completa o bien hacerse cargo del alojamiento con el desayuno en hotel de 3 estrellas mínimo y abonar la dieta que corresponda.

4. La que incluye la cena y pernocta: cuando la salida sea después de las 14:30 horas y el o la artista deba pernoctar fuera, recibirá media dieta y alojamiento retribuidos a 130 euros, siempre y cuando la vuelta al punto de salida se realice antes de las 14:30 horas. En caso de superar esa hora la cuantía se elevará hasta 150 euros.

La empresa deberá hacerse cargo de la pernocta en los siguientes supuestos:

- Cuando la plaza de actuación contratada se encuentre a más de 200 km o dos horas de conducción por carretera del lugar de residencia del o de la artista.
- Cuando la actuación finalice después de las 2 AM, con independencia de la distancia o duración del viaje de vuelta. En este segundo caso, se podrá sustituir la pernocta por proporcionar el transporte necesario hasta el domicilio habitual del artista si la actuación se encuentra a menos de 200 km o dos horas de conducción por carretera.

En caso de que la empresa se haga cargo de la pernocta, ésta se producirá en establecimientos hoteleros que cumplan los requisitos mínimos exigibles a un hotel de tres estrellas, como mínimo. Se utilizará para el establecimiento de esta equivalencia el baremo propio para dichos establecimientos recogido en el Decreto 267/1999, de 30 de septiembre, por el que se establece la ordenación de los establecimientos hoteleros, así como sus posteriores correcciones. En el caso de no existir alojamiento de dicha categoría en un radio de 10 kilómetros del lugar de desplazamiento, se procurará el de la categoría similar.

El pago de las dietas se avanzará al día de llegada a la plaza de actuación mediante transferencia, liquidándose en la nómina correspondiente, o se justificarán los establecimientos en los que tendrán lugar tanto las comidas como el alojamiento, acreditando el pago por adelantado de las mismas por parte del empresario.

e) En caso de actuación en el extranjero, los transportes irán a cargo de la empresa con los medios citados anteriormente, así como la pernocta en alojamientos de mínimo 4 estrellas, con desayuno incluido. Se pactará una dieta en concepto de manutención, considerando el nivel económico del país, que en ningún caso será inferior a la que se cita en el punto d). En cualquier caso las dietas en el extranjero no podrán ser inferiores a las mínimas establecidas en el anexo III del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

f) En caso de que sea necesario que el o la artista se desplace con anterioridad a la fecha de actuación en uno o más días, será necesario que se tramite el alta correspondiente en el Régimen General de la Seguridad Social, Especialidad Artistas, para esos días.

g) El efecto económico de las dietas se realizará de tal manera que la persona trabajadora perciba las cantidades líquidas (netas) establecidas en el presente artículo.

Artículo 18. *Fiestas abonables.*

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

- a) Dar descanso al profesional, abonándole su retribución.
- b) Que se disfrute en un periodo distinto, siempre que esté dentro del periodo de su contrato, y previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.
- c) Que el profesional realice sus funciones en dicho día, aumentando su retribución en un 175%.

Las fiestas abonables serán las reseñadas en el calendario laboral oficial. Adicionalmente se establecerán los días 24 (Nochebuena) y 31 de diciembre (Nochevieja) como días festivos del convenio, con carácter abonable.

Artículo 19. *Enfermedades (incapacidad temporal).*

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

A partir del primer día de la baja, las personas trabajadoras, tendrá derecho a un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización durante los primeros 60 días de la baja.

Esta ayuda no podrá nunca exceder de la fecha en que deba terminar su contrato, contándose los días desde el primer día de la baja.

Si el profesional no percibiera cantidad alguna de la Seguridad Social y ello estuviera motivado por el retraso en el cumplimiento legal de la empresa en la que presta sus servicios, ésta abonará el salario íntegro acordado en el contrato durante el tiempo que dure la incapacidad temporal durante un máximo de 60 días y dentro de la duración del contrato, sin que esta acción exima a la empresa de las responsabilidades que marcan las leyes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento por nacimiento de hijo/a y/o adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de 9 euros al día durante noventa días a percibir en el mes del hecho causante, siempre que tenga en la empresa una antigüedad superior a seis meses.

Artículo 20. *Accidentes laborales y/o enfermedad profesional.*

a) En caso de accidente laboral y/o enfermedad profesional, y durante un máximo de 60 días, la persona trabajadora percibirá la diferencia hasta el 100% de la base reguladora, como complemento de lo que perciba de la Seguridad Social, durante el tiempo que dure la incapacidad temporal, hasta un máximo de 150 euros diarios desde el día del accidente hasta el alta o, en su caso, hasta la terminación de su contrato.

b) Este complemento estará vigente dentro de la duración del contrato.

c) En el supuesto de que el profesional desarrolle su actividad laboral en más de una empresa, este complemento se percibirá únicamente de la empresa donde se origine el accidente.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

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

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

a) Por el tiempo de un día natural por mes trabajado, hasta un máximo de quince días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. En el supuesto de que el matrimonio se realice entre profesionales que trabajen en la misma empresa, se estará para el cómputo de tiempo al más beneficioso.

b) Tres días en los casos enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días, siempre y cuando el desplazamiento supere los 100 Kms.

Dichos permisos se podrán disfrutar en caso de hospitalización o enfermedad grave desde el inicio del hecho causante hasta su finalización. En el supuesto de fallecimiento el permiso se disfrutará a partir del primer día hábil en el que suceda.

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

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

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

d) Un día por traslado del domicilio habitual y dos días si el traslado es fuera de la localidad original de residencia.

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

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

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

h) De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, con una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Estas horas se podrán acumular en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa, en 15 días laborables.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

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

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

En todas las cuestiones referidas a suspensiones de contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción así como reducciones de jornada por conciliación de la vida laboral y personal, y excedencias igualmente por conciliación, así como todas las excedencias, voluntarias o forzosas, se estará a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores, y la legislación vigente en cada momento.

Parejas de hecho.

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

Artículo 22. *Suspensión de espectáculos.*

a) Cuando el espectáculo en bolo fuera suspendido por causa de la empresa y existiera desplazamiento por parte del profesional desde otra provincia, la empresa abonará una cantidad consistente en el 100% de las retribuciones convenidas en el contrato, siempre y cuando la persona trabajadora se haya presentado en el puesto de trabajo. Estas cantidades se percibirán los días de suspensión.

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

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

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

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

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

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

g) En el supuesto de tener que suspender un espectáculo por causas meteorológicas hasta una hora antes del inicio de la actuación, los artistas percibirán el 100 % de lo que refleje su contrato, siempre y cuando el artista esté a disposición del empresario en el lugar de la actuación.

h) En el caso de tener que suspender por causas sanitarias o fuerza mayor declarada se estará a los términos que se establezcan por las autoridades competentes.

Artículo 23. *Retribución adicional de los artistas por comercializar por la grabación, emisión, transmisión, puesta a disposición o distribución de los espectáculos.*

En caso de grabación audiovisual del espectáculo motivo del contrato para su posterior explotación o exhibición, comercial o no, en cualquier soporte, el artista habrá de dar previamente su consentimiento expreso y, en todo caso, será objeto de un nuevo contrato y remuneración distintos del contrato de prestación artística en espectáculos públicos, quedando expresamente prohibida la cesión gratuita de estos derechos.

Podrán ser objeto de dicho contrato aquellas producciones, cualquiera que sea el género, que contemplen en su gestión la posible distribución en soportes multimedia.

El artista da su conformidad, exclusivamente, para la filmación o grabación del o de los espectáculos, siempre que tenga un fin publicitario y a efectos de visionado por parte de los responsables de programación para su posible compra y representación en sus locales o espacios de actuación, con un máximo de diez minutos.

Una vez finalizada la explotación o exhibición autorizada de la obra, el artista podrá solicitar una copia del espectáculo para exclusivos fines de promoción profesional.

Únicamente se autoriza a que el organismo público correspondiente de ámbito estatal, autonómico o local, pueda grabar los espectáculos a efectos de documentación y archivo, sin percibir el artista ninguna remuneración por ello. El artista, siempre que sea posible y exista la grabación, podrá disponer de una copia digitalizada (DVD - pendrive, etc.) a efectos de archivo personal y promoción profesional.

La exhibición o comercialización por parte de la empresa en cualquier soporte multimedia sin la preceptiva autorización expresa por escrito del artista y su retribución adicional expresada anteriormente, podrá ser causa de demanda y rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador si este estuviera en vigor, teniendo derecho a los correspondientes daños y perjuicios que establece la Ley.

El artista deberá ceder expresamente mediante contrato los derechos de propiedad intelectual susceptibles de ser cedidos, sin perjuicio de lo que cobren las entidades de gestión colectiva que correspondan. En caso de grabación audiovisual y/o sonora del espectáculo será conforme a lo pactado según el presente artículo.

Con fines de ensayo y revisión del espectáculo podrán realizarse grabaciones del mismo (limitada a planos generales, cenitales etc.) que en ningún caso podrán ser objeto de explotación comercial o exhibición no comercial y no generarán retribución adicional al Artista.

Cuando se emita en directo un espectáculo en cualquier soporte o medio audiovisual en un espacio público, el artista percibirá la cantidad pactada para grabación del espectáculo incrementado en un 25 por 100.

Artículo 24. *Derechos de reproducción publicitaria y promoción de la obra.*

Los trabajadores y la empresa podrán realizar una producción audiovisual profesional que publicite y promueva el espectáculo para su comercialización, con los acuerdos económicos que procedan. Dicha producción audiovisual de carácter promocional no podrá reproducir de forma continua e ininterrumpida más del 5%, ó 5 minutos de la duración del todo o de cada parte de las actuaciones consideradas de forma unitaria. Siempre y cuando no se superen estos límites la persona trabajadora tendrá derecho a recibir las retribuciones pactadas por este concepto en el contrato de trabajo.

Artículo 25. *Extinción del contrato.*

a) Cuando la duración del contrato del personal artístico, técnico y auxiliar incluidos en el régimen especial, incluidas las prórrogas, sea superior a un año, estos/as tendrán derecho, al finalizar el contrato, a una indemnización de doce días por año de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. Cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.

Si el contrato del profesional, por las causas que fuere, se hubiese convertido en indefinido, se estará a la legislación general de aplicación.

b) Cese del trabajador.

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

Por su parte, las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa la decisión de cesar, cumpliendo lo siguientes plazos de preaviso:

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

Artículo 26. *Faltas.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves, y sanciones que se establece en el presente título de este Convenio Colectivo.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por faltas muy graves que se impongan.

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

Faltas leves:

– La falta de puntualidad hasta diez minutos de la hora señalada para el comienzo de su jornada, ensayo o grabación, y siempre que el retraso no esté debidamente justificado.

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

– El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

– La falta de aseo y decoro personal.

– La falta de diligencia en acudir a escena o a un ensayo cuando haya sido llamado.

– La falta de cuidado en la conservación de la caracterización y vestuario, así como del mobiliario y elementos instalados en el camerino que le fuera designado, como en otras dependencias de las instalaciones, donde se realice el espectáculo y siempre que no revista carácter de gravedad.

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

– Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.

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

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

– La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no supongan un riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

– Los pequeños descuidos en la conservación del material o los géneros de la empresa o compañeros.

Faltas graves:

– La falta de puntualidad que excedan de los diez minutos a la hora señalada para el comienzo de la jornada, ensayo o grabación, siempre y cuando no esté debidamente justificada.

– La comisión o sanción de tres o más faltas leves en un periodo de treinta días naturales.

– No comunicar con la debida antelación o justificación posterior la falta al trabajo por cualquier causa, siempre que no constituya suspensión del espectáculo.

- El abandono de un ensayo sin permiso de la empresa, de la dirección artística o del coreógrafo, en su caso, en relación con su trabajo y siempre que no esté debidamente justificado.
- Faltar al trabajo un día en un mes, sin la debida autorización o causa justificada.
- Alegar motivos falsos para la obtención de permisos.
- Simular la presencia de otro trabajador.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- No comunicar a la empresa las alteraciones de los datos que puedan afectar a la Seguridad Social e impuestos. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
- La negligencia o descuido en el trabajo que afecte al decoro y buena marcha del espectáculo.
- La desobediencia a la empresa o persona que la represente, así como a la dirección artística o coreógrafo en relación con su trabajo profesional, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, la integridad, y la salud, tanto de él como de sus compañeros. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- Las discusiones con los compañeros de trabajo y las faltas que produzcan las quejas justificadas de sus compañeros. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.
- Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa.
- El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- Los daños causados intencionadamente a la caracterización, vestuarios, mobiliarios, enseres, elementos o instalaciones de los locales donde se realice el espectáculo. Con independencia de la falta cometida, serán responsables económicamente del daño causado.
- La reiteración en la falta de aseo personal que motive queja justificada de sus compañeros.
- Los descuidos en la conservación del material o los géneros de la empresa o de los compañeros.
- El uso, no autorizado, de los medios de comunicación y/o informáticos de la empresa o en su ámbito.

Faltas muy graves:

- La falta reiterada e injustificada de puntualidad y asistencia al trabajo, habiendo mediado sanción previa.
- Tres faltas de asistencia al trabajo en el período de treinta días; diez faltas en seis meses o veinte faltas en un año, y habiendo mediado sanción previa.
- El abandono del lugar de trabajo sin permiso de la empresa o persona que la represente, mientras dure su jornada.
- La simulación de enfermedad o accidente.

- Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para desempeñar su cometido, tanto en ocasión de ensayos como en el de función o grabación.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Toda acción u omisión constitutiva de delito en el lugar de trabajo.
- Emplear en provecho propio caracterización, vestuario, o cualquier otro elemento de la empresa o de sus compañeros sin autorización por escrito.
- Los malos tratamientos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a sus representantes sindicales o compañeros de trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- Cuando la persona trabajadora origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.
- Actuar simultáneamente durante la jornada de trabajo en otros locales, tanto públicos como privados, sin permiso por escrito de la empresa.
- En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la prestación de favores de tipo sexual, se considerarán además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido disciplinario.
- Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio, salvo en aquellos casos previstos por ley, especialmente con los derechos de remuneración sujetos a gestión colectiva.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.
- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
- El acoso psicológico o moral («mobbing») que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
- El robo hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
- El uso, que perjudique a la empresa, de los medios de comunicación y/o informáticos de la misma.
- La discriminación, actitud vejatoria, machista, racista, ofensa física o verbal, malos tratos de palabra u obra o abuso de autoridad hacia cualquier persona trabajadora, subordinado/a o superior jerárquico, empresario/a o terceros y público asistente en general, por cualquier motivo relativo o relacionado con su raza, origen, etnia, creencia, orientación sexual, condición sexual, o sexo.

Artículo 27. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores. De toda sanción –salvo amonestación verbal– se dará traslado por escrito a la persona interesada.

Para faltas leves:

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

Para faltas graves:

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

Para faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- b) Despido disciplinario.

En base al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se procederá a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de apertura de expediente hacia un trabajador/a por falta grave o muy grave y en ausencia de RLPT, la persona trabajadora podrá solicitar audiencia ante la Comisión Mixta y paritaria, para el estudio de su caso.

Contra las sanciones especificadas anteriormente descritas cabrá impugnación ante la jurisdicción social.

Artículo 28. *Prescripción de las faltas.*

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

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

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

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

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

Las empresas no podrán despedir a una persona trabajadora, ni discriminarla en su promoción, tanto económica como profesional, o perjudicarla de cualquier forma, por motivo de su afiliación o actividad sindical.

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

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

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

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

Delegados/as Sectoriales:

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

1. La condición dominante de discontinuidad en la contratación artística.
2. La duración de los contratos artísticos, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de elecciones sindicales.
3. La consciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación sindical a todas las personas trabajadoras del sector.

4. La existencia de diferentes modalidades de representación recogidas en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. *Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.*

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

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

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

El que actúe como Secretario/a será Presidente/a el año siguiente.

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

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

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

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

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

España de Noche. Calle de Goya 115, 5.ª planta, Oficinas 1 y 2, 28009 Madrid.

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

FSC-CCOO. C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3.ª planta, 28043 Madrid.

CONARTE (Confederación de artistas-trabajadores del espectáculo). C/ Lope de Rueda, n.º 3, 28009 Madrid.

UAA (Unión de Actores y Actrices). C/ Gran Vía, n.º 62, 3.º Izda. 28013 Madrid.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por los trabajadores o empresarios.
- Cuantas otras actividades tiendan a dar mayor eficacia a la práctica del presente Convenio Colectivo.
- No podrán ser miembros de esta Comisión los profesionales y empresas que estén implicados directamente en alguno de los problemas planteados en la sesión.
- Podrá crear comisiones provinciales, que entenderán sobre los asuntos entre empresarios y trabajadores de la misma provincia.
- Trasladar a la Comisión negociadora aquellas cuestiones que por resultar de interés para el sector pudieran potenciar su desarrollo social y empresarial, especialmente en materia de clasificación profesional.
- Cálculo y publicación de las tablas salariales anuales, en el mes inmediatamente posterior a la publicación oficial del IPC real por el INE u organismo que le sustituya.
- Asumirá la vigilancia de los planes y medidas de Igualdad en las Empresas del Sector. Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán con el máximo celo e interés, lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de las personas trabajadoras.
- A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el Artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación dispondrá de un plazo de 7 días para emitir pronunciamiento a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, y de conformidad con lo establecido en artículo 34 de este Convenio, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el VI ASAC. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

- Otras consultas de análoga naturaleza.

– Especial vigilancia para el fiel cumplimiento de los artículos 23 y 24 de este Convenio (sobre comercialización, grabación, transmisión, distribución, reproducción publicitaria y promoción de la obra, sea cual sea cual sea el tipo de tecnología).

– En caso de apertura de expediente hacia un trabajador/a por falta grave o muy grave y en ausencia de RLPT, la persona trabajadora podrá solicitar audiencia ante la Comisión Mixta y paritaria, para el estudio de su caso.

Artículo 31. *Concurrencia de convenios.*

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

a) Principio de supletoriedad: El presente convenio actuará como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

b) Principio de condiciones más beneficiosas: Sin perjuicio de lo dispuesto en los arts. 83 y 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en este convenio.

En todo caso, las condiciones laborales aplicables a las personas trabajadoras del sector, no podrán ser inferiores a las pactadas en convenios colectivos que puedan resultar de aplicación en el ámbito autonómico, provincial y/o empresarial, y que contengan categorías de igual denominación o que desarrollen funciones idénticas o similares.

De este modo tendrán derecho a reclamar las condiciones retributivas y laborales más beneficiosas que pudieran derivarse de Convenios Colectivos provinciales o autonómicos alternativos al presente, siempre y cuando sean del mismo ámbito de aplicación y que, en su caso, contengan globalmente y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas.

Artículo 32. *Salud laboral.*

1. Seguridad y salud en el trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación de los mismos trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

2. Derechos de participación y organización de la prevención. Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se crea la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del Convenio Colectivo en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector, y así, dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y sucesivas.

Sus objetivos, entre otros, serán llevar a cabo acciones de Información y promoción:

Serán acciones de divulgación e información, aquellas que persigan la difusión entre las personas trabajadoras y empresarios/as del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios.

Y serán acciones de promoción del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, de los derechos y obligaciones preventivas de las empresas y de las personas trabajadoras, que fomenten el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.

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

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

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

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

3. Evaluación de riesgos.

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

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

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

4. Plan de prevención.

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

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

5. Vigilancia de la salud.

La Empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

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

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

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

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones preventivas de la empresa y las personas trabajadoras.
- Promoción de actuaciones preventivas.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Protección al embarazo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de Agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por todo ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de dichos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en dichos casos.

Declaración de principios:

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de superior, compañero o perceptor del servicio, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de las personas trabajadoras o delegados/as sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo elaborado con la empresa, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

Definiciones:

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección

de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Procedimiento general de actuación:

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Formación:

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todas las personas trabajadoras de la empresa, incluidos cargos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 33. *Comisión de Igualdad.*

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

En todas las empresas del sector, con independencia del número de personas trabajadoras las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación colectiva y será de carácter obligatorio en empresas de más de 50 personas trabajadoras.

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

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

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

Las empresas tendrán la obligación de velar por hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En este sentido, las empresas trabajarán para acabar con la brecha salarial, facilitar la conciliación laboral y el acceso a la maternidad de las trabajadoras que así lo escojan, así como para facilitar el acceso laboral de las mujeres artistas en el sector. Asimismo, tenderán, en la medida de lo posible, a desarrollar las actuaciones contenidas en el artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 34. *Mediación y arbitraje.*

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

Artículo 35. *Formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito el día 1 de febrero de 2006 (BOE 27 de marzo de 2006), prorrogado por resolución de 27 de enero de 2011 y en vigor a la fecha de firma del presente convenio, o aquel que en el futuro lo sustituya, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, y ateniéndose asimismo al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre (RCL 2015\1376), por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

La Comisión Paritaria Sectorial, formada por las partes firmantes del presente convenio desarrollará cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

ANEXO I

Modelo de contrato de trabajo del personal artístico

Contrato de trabajo individual para profesionales españoles y extranjeros, suscrito al amparo del R.D. 1435/1985, de 1 de agosto, o modelo legal que lo sustituya.

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

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

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

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

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

Tercero.—Cláusulas especiales: _____

Retribución salarial:

Salario Convenio Colectivo: _____

Partes proporcionales pagas extras y vacaciones: _____

Otras remuneraciones: _____

Total: _____

Otras retribuciones: _____

Transporte: _____

Desplazamientos: _____

Dietas: _____

Ensayos: _____

Total: _____

Total diario: _____

El profesional disfrutará de su descanso semanal obligatorio los días _____

Local de actuación _____, calle _____, localidad _____.

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

En _____, a _____ de _____ de _____

LA EMPRESA,

EL/LA PROFESIONAL,

ANEXO II

Modelo de adenda o anexo al contrato de trabajo, regulador de la cesión para la comercialización del derecho exclusivo a autorizar la fijación y/o la explotación de la actuación artística

Anexo al contrato de trabajo suscrito entre _____ (la empresa) y
_____ (el/la artista) con fecha _____

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

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

Como contraprestación por la cesión de los derechos exclusivos⁽¹⁾, las partes acuerdan una retribución adicional a favor del artista, por los siguientes conceptos y cantidades:

⁽¹⁾ Contraprestación prevista en el artículo 22 del presente Convenio

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

Por radio: _____

Por televisión: _____

2. Grabación o fijación de la actuación: _____

Total retribución adicional: _____

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

La empresa se obliga a negociar con la persona artista las condiciones para la explotación de sus actuaciones fijadas o grabadas una vez terminada la misma, sino se hubiese contemplado en el contrato inicial.

En _____, a _____ de _____ de _____

LA EMPRESA, EL/LA PROFESIONAL,

ANEXO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Definiciones de catálogo de espectáculos

Grupos y niveles profesionales

A) Catálogo de espectáculos

Sala de fiestas, conciertos o de música en vivo: Establecimiento que ofrece al público representación de espectáculos artísticos, variedades, atracciones, baile para los asistentes con ejecución humana o mecánica y servicio de bar.

Salas de baile: Establecimiento que ofrece al público baile para los asistentes con ejecución humana o mecánica y servicio de bar.

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

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

Café-teatro: Establecimiento que ofrece al público espectáculos de pequeño formato y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

Bar musical/pub: Establecimiento que ofrece al público espectáculos de pequeño formato y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

Sala de variedades: Establecimiento donde actúan artistas de distintos géneros que no sean en su totalidad de flamenco y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

Tablao flamenco: Establecimiento donde actúan artistas del género y servicio de bar. No tiene pista de baile para el público.

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

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

Espectáculos públicos: Aquellos organizados con el fin de congregarse al público en general para presenciar actuaciones, actividades, representaciones o exhibiciones de música y artes escénicas o naturaleza artística, cultural, de entretenimiento o animación, o participar en atracciones destinadas al mismo fin, tanto en espacios al aire libre como cubiertos. Se incluyen también espectáculos de danza y actuaciones de grupos, artistas, DJ's, orquestas y bandas musicales profesionales. Con carácter meramente enunciativo y sin que ello excluya a los no mencionados, se citan: circuitos, ferias y festivales.

Sesión o función: Es el período de tiempo en que se da un espectáculo con artistas que actúan en una o varias representaciones.

Se considera PASE aquellas actuaciones donde existe una renovación del público por cada actuación, retribuyéndose cada una de ellas de forma independiente.

B) Grupos y niveles profesionales

Con carácter meramente enunciativo se establecen a continuación distintas definiciones de Grupos, niveles profesionales y funciones características del Sector.

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

Grupo profesional I: Personal de espectáculos.

Niveles profesionales

Director/a Escénico:

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

Coreógrafo/a:

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

– Creadores y creadoras de secuencias coreográficas en las que especifica el movimiento y su calidad. Pueden asumir el rol de coordinación/dirección de ensayos de los intérpretes en la producción coreográfica o la dirección del movimiento de intérpretes, etc.

Ayudante de Director/a Escénico:

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

– Después de estrenado el espectáculo, puede ser el regidor.

Ayudante de Coreógrafo/a:

– Es el trabajador/a que desempeña las funciones encomendadas por el Coreógrafo, debiendo seguir las órdenes e instrucciones que se le encarguen. Ayudan a coreógrafos y /o directores/as a orientar y guiar a los intérpretes en el proceso de ensayo. Con independencia de su naturaleza y alcance, las actuaciones del repetidor/a de danza, desde el punto de vista ético y práctico, se basan en el compromiso de respetar la integridad del trabajo creativo.

Atracción individual:

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

Ayudante atracción:

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

Primera figura/artista invitado/a:

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

Jefe/a de ballet:

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

Bailarines, músicos, cantantes e instrumentistas.

– Bailarín/a. Artista del baile dedicado a la interpretación de obras musicales y coreografías. Utiliza su cuerpo para manifestarse a través de movimientos ejecutados según el ritmo de la música interpretada y siguiendo las instrucciones del Coreógrafo y del Jefe de Ballet. Existen varias categorías: bailarinas y bailarines de música clásica, contemporánea, moderna, flamenca, etc.

– Cantante. Artista que utiliza la voz como instrumento musical. Compone sus propios temas (cantautor/a) e interpreta o ejecuta los creados por otra persona, acompañado de composiciones musicales.

– Instrumentista: Artista que posee conocimientos específicos sobre instrumentos musicales y que tiene como tarea fundamental ejecutar piezas y/o composiciones musicales.

– Músico es la persona que utiliza un instrumento, así como un objeto, un equipo con finalidad musical, e incluso el propio cuerpo y que, más allá de todo estudio y experiencia, genera relaciones sonoras:

– Cantante. Artista intérprete que canta, interpreta y/o ejecuta sus propias creaciones o las de un tercero o terceros.

– Instrumentista. Artista ejecutante que posee conocimientos específicos sobre instrumentos musicales, así como sobre cualquier dispositivo, analógico o digital y que tiene como tarea fundamental ejecutar piezas y/o composiciones musicales fruto de su propia creación (letra y/o música) o de otros.

Monologuista:

Es el/la profesional de la interpretación cuya labor principal consiste en representar en un escenario un número en formato de monólogo o sketch independiente y sin la intervención de director/a escénico o coreógrafo/a.

Solista:

– Artista primera figura en las actuaciones musicales o coreográficas que asumirán la interpretación de partes principales y/o solistas del espectáculo que haya de representarse, distinguiéndose de los artistas de conjunto.

Las y los solistas, actúan bajo la dirección del responsable de la actividad artística correspondiente, caso de no interpretar creaciones propias. (En esta categoría se encuadran las cantaoras, cantaores, instrumentistas flamencos (guitarristas, percusionistas, violinistas, flautistas, etc.) y las bailaoras y bailaores que no realicen únicamente actuaciones de conjunto.

Cantautor:

Artista que escribe y compone obras musicales, generalmente canciones, y de las que, además, asume la interpretación en los espectáculos en los que suele ser anunciado con su nombre como solista. En dicho espectáculo podrá estar acompañado de otros músicos o solo, así como de artistas solistas.

Bailaores y/o cantaores:

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

Palmeros:

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

Disc Jockey:

– Llamado también DJ, es quien con amplios conocimientos musicales y técnicos selecciona, combina, programa, manipula y ejecuta mediante discos o cualquier otro medio mecánico actual o que se cree, la música correspondiente al baile o actuaciones en la Sala, local o espacio apropiado, de grupos de artistas o músico-vocales, imprimiendo su particular sensibilidad artística en las referidas actuaciones excepcionales. El resultado de su ejecución llega finalmente a un sistema de sonido que lo emite. Su actuación puede ser también llamada sesión o set.

Disc jockey live/de música electrónica:

– Es el Disc Jockey que, además, ejecuta obras musicales de creación propia solo o acompañado, eventualmente, de un cantante y músicos. Su actuación es anunciada como «live» o «directo» junto a su nombre. En ocasiones compone, mezcla e interpreta en directo utilizando instrumentos, equipos y la tecnología que normalmente es utilizada en un estudio de grabación.

Disc jockey selector/residente:

– Llamado también DJ, es quien con amplios conocimientos musicales y técnicos selecciona, combina, programa y ejecuta de forma encadenada mediante discos, cintas o cualquier otro medio tecnológico actual o que se cree, la música y canciones correspondientes al baile o actuaciones en la sala, local o espacio apropiado, de grupos de artistas o músico-vocales, imprimiendo su particular sensibilidad artística en las

referidas actuaciones habituales. En ocasiones puede manipular las obras musicales objeto de su actuación. El resultado de su ejecución llega finalmente a un sistema de sonido que lo emite. Su actuación puede ser también llamada sesión o set.

Light jockey:

– Artista responsable de crear o programar la narrativa visual, característica de un espacio o de un espectáculo, haciendo uso del material, herramientas y equipación de iluminación propias del espacio o de una empresa tercera. Dicho espectáculo es, por tanto, el resultado de un trabajo encargado por una empresa que, habitualmente, suelen ser las incluidas en el Anexo II, o un artista o grupo de músicos.

Video jockey/visuales:

– Artista poseedor de las técnicas necesarias para crear contenido trabajando con las distintas herramientas que se utilizan para captar, grabar, mezclar y editar sonido e imagen con los contenidos provenientes de las áreas de fotografía, video y animaciones visuales entre otros. Dichas creaciones son ofrecidas en espectáculos en los que pueden participar otros artistas músicos, DJ's, bailarines, etc. así como ir acompañadas de elementos musicales pregrabados y otros elementos como efectos especiales, agua, fuegos artificiales, etc.

Grupo profesional II: Personal de Sala.

Niveles profesionales:

Regidor/a (Regiduría):

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

Maquinista:

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

Oficial de iluminación/cabina:

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

Oficial de sonido:

– Es el/la profesional que, con amplios conocimientos de acústica en general, está capacitado para realizar tomas de sonido en producciones de género dramático o musical, que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras. Conociendo las posibilidades de los equipos que utiliza, los manipula con toda destreza, realizando las

grabaciones, mezclas y encadenamientos, de acuerdo con las indicaciones del director, ya sea para su transmisión, realización en directo del espectáculo teatral o musical, así como la elaboración de las grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Oficial de imagen/cabina:

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

Oficial de mantenimiento:

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

Jefe/a de sala:

– Realiza de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización, control de la Sala y coordinación y formación del personal a su cargo.
– Gestiona de la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación.
– Supervisa inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad.
– Propone los pedidos de mercancías.
– Se encarga de las tareas de atención al cliente específicas del servicio y del personal correspondiente.
– Realiza cualquier otra tarea que, dentro de su categoría, se le encomiende.

Segundo/a jefe/a de sala:

– Colabora y sustituye, cuando sea necesario, al Jefe/a de Sala en todas las tareas propias del mismo.

Personal de almacén:

– Es la persona encargada de controlar el stock, entrada y salida de mercancía, así como de la reposición de productos en el establecimiento.

Bartender:

– Es la persona dedicada a la atención del cliente en todos los servicios complementarios de la empresa habituales en la sala, tales como servicio de bebidas incluso en mesa y, en su caso, comidas. Siendo responsable, si así se le encomienda, del cobro de dichos servicios. Tendrá formación especializada y /o experiencia profesional acreditable.

Bartender de coctelería:

– Es el/la profesional con conocimientos acreditados para la realización de todo tipo de combinados y tragos especializados mediante la formación correspondiente y técnicas de coctelería.

Administrador/Gerente:

– Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades de la Sala.
– Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal.

- Planificar y organizar los departamentos de la empresa.
- Dirigir y supervisar todos los sistemas y procesos de trabajo de administración.
- Colaborar en la instrucción del personal.
- Cualquier otra tarea que, dentro de su categoría, le encomiende la dirección de la Empresa.

Contable:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad, así como los Balances y estados de cuentas.
- Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa.
- Emitir y cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores.
- Cualquier otra tarea que, dentro de su categoría, le encomiende la dirección de la Empresa.

Oficial administrativo/a:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas.
- Efectuar el riesgo, control y archivo de correspondencia y facturación.

Taquilla:

- Son las personas trabajadoras que efectúan la venta al público de las entradas, haciendo entrega de la recaudación obtenida y cuadro correspondiente a la Dirección de la empresa.

Jefe/a de admisión:

- Es el/la profesional que con la cualificación necesaria, realiza de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción y admisión, y especialmente el de taquilla.
- Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Personal de control de acceso y admisión:

- Es el/la profesional que, en posesión de la cualificación necesaria propia del sector de salas de fiesta, baile y discotecas, realiza de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad, la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello.
- Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción y admisión de personas.
- Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación.
- Recibir y tramitar las reclamaciones de los clientes.

Personal de Seguridad (Vigilante de Seguridad):

- Es el personal acreditado encargado de realizar las funciones de seguridad de acuerdo con la vigente Ley de Seguridad Privada.
- Informará a la Dirección de la empresa de cualquier incidencia que pueda producirse en el interior de la Sala.

Atención al público/relaciones públicas:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las relaciones con los clientes participando y organizando actividades lúdicas o recreativas en las empresas.
- Recibir y acompañar a los clientes.

- Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición.
- Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento.

Animadores de sala:

- Es la persona encargada de planificar, organizar y desarrollar técnicas para amenizar un espectáculo o sesión con el objetivo de entretener a los clientes.

Animadores de calle:

- Es la persona encargada de promocionar en el exterior los eventos programados en las Salas u otros espectáculos con el objetivo de captar clientes.

Personal de guardarropa:

- Su función consiste en custodiar la ropa y objetos personales que les encomienden los clientes, entregándoles un comprobante que al abandonar la Sala les servirá para retirarlos.

Personal de limpieza:

- Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

Aparcacoche:

- Es la persona encargada de aparcar los vehículos de los clientes. Será asimismo custodio de las llaves. Especialmente recibirá y despedirá a los clientes que utilicen el servicio de parking. Se precisará como mínimo estar en posesión del carnet de conducir B.

Personal de tienda/venta:

- Su función consiste en supervisar y controlar los materiales depositados bajo su responsabilidad.
- Harán los inventarios, controles y pedidos necesarios.
- Brindarán información a los clientes sobre los artículos de promoción para su venta.
- Atenderá, facturará y cobrará a los clientes.

Personal de *merchandising*:

- Es el encargado de promover y llamar la atención de los clientes para facilitar la acción de compra de las actuaciones, funciones y artículos de la Sala.

Personal informático:

- Es el encargado de la instalación, mantenimiento y reparación de todo el material informático de la empresa.
- Es el encargado de la seguridad interna y externa del material informático, cuidando especialmente del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales o Ley o Reglamento que la sustituya.

Grupo profesional III: Personal Complementario.

Niveles profesionales:

Director Artístico:

– Es el responsable de la puesta en escena, creación y dirección de los espectáculos.

Maquilladores/Peluqueros:

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

Personal de vestuario:

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

Sastrería:

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

ANEXO IV

Subrogación del Personal Técnico y Artístico

El concepto de subrogación de personal es de aplicación en el ámbito de las empresas que llevan a cabo contrataciones de servicios y actividades artísticas o de espectáculo público, tal como han quedado definidos y catalogados en el Anexo III del presente convenio.

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

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

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa o sociedad.

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

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular de la empresa suministradora de

espectáculos públicos, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

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

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

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

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

No obstante lo indicado en el presente anexo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al centro de trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior.

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

a) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personas trabajadoras en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, permisos, nacimiento y cuidado del menor, suspensión legal del contrato o

situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

III. Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de las personas trabajadoras y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estas personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidas con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designadas por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado/a Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

b) Los Delegados/as sindicales, que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

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

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

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

1. Personas Trabajadoras que hayan sido trasladadas por la empresa saliente desde otros centros de trabajo de los que fuera titular o en los que prestara servicios, dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo o en los que prestara servicios la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en el centro de trabajo en el que se desarrolle el espectáculo, se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y a la representación de los trabajadores o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del

presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

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

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

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

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

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

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

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

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a la suspensión de los contratos de trabajo según el procedimiento regulado en el artículo 47.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la plantilla que resulte afectada. A la finalización del periodo de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

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

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia o soporte electrónico del documento firmado electrónicamente de las cuatro últimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia o soporte electrónico del documento firmado electrónicamente de la documentación acreditativa de las cotizaciones de las personas trabajadoras a la Seguridad Social (Relación nominal de personas trabajadoras y documento de cálculo de la liquidación o modelos que los sustituyeran) de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical, percepciones anuales por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
 - Parte de IT. y/o confirmación del mismo.
 - Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
 - Fotocopia o soporte electrónico del documento firmado electrónicamente de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
 - Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.
 - Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

USTG

ANEXO V

**Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas,
locales de ocio y espectáculos de España**

Tablas salariales año 2023

Niveles Profesionales		Grupo	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Salario Base Semanal	Salario Base Diario
PERSONAL DE ESPECTÁCULOS.	DIRECTOR/A ESCÉNICO.	I	29.741,05 €	2.124,36 €	851,08 €	121,58 €
	COREÓGRAFO/A.	I	27.758,31 €	1.982,74 €	794,34 €	113,48 €
	AYUDANTE DE DIRECTOR/A ESCÉNICO.	I	19.827,37 €	1.416,24 €	567,39 €	81,06 €
	AYUDANTE DE COREÓGRAFO/A.	I	19.827,37 €	1.416,24 €	567,39 €	81,06 €
	ATRACCIÓN INDIVIDUAL.	I	27.758,31 €	1.982,74 €	794,34 €	113,48 €
	AYUDANTE ATRACCIÓN.	I	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	PRIMERA FIGURA / ARTISTA INVITADO/A.	I	21.810,10 €	1.557,86 €	624,13 €	89,16 €
	JEFE/A DE BALLET.	I	21.810,10 €	1.557,86 €	624,13 €	89,16 €
	BAILARINES, MÚSICOS, CANTANTES E INSTRUMENTISTAS.	I	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	MONOLOGUISTA.	I	27.758,31 €	1.982,74 €	794,34 €	113,48 €
	SOLISTA.	I	25.775,58 €	1.841,11 €	737,60 €	105,37 €
	CANTAUTOR.	I	25.775,58 €	1.841,11 €	737,60 €	105,37 €
	BAILAORES Y/O CANTAORES.	I	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	PALMEROS.	I	17.448,08 €	1.246,29 €	499,30 €	71,33 €
	DISC JOCKEY.	I	27.758,31 €	1.982,74 €	794,34 €	113,48 €
	DISC JOCKEY LIVE/ DE MÚSICA ELECTRÓNICA.	I	27.758,31 €	1.982,74 €	794,34 €	113,48 €
	DISC JOCKEY SELECTOR/ RESIDENTE.	I	23.792,84 €	1.699,49 €	680,86 €	97,27 €
	LIGHT JOCKEY.	I	19.827,37 €	1.416,24 €	567,39 €	81,06 €
	VIDEO JOCKEY / VISUALES.	I	19.827,37 €	1.416,24 €	567,39 €	81,06 €

Niveles Profesionales		Grupo	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Salario Base Semanal	Salario Base Diario
PERSONAL DE SALA.	REGIDOR/A (Regiduría).	II	25.775,58 €	1.841,11 €	737,60 €	105,37 €
	MAQUINISTA.	II	23.792,84 €	1.699,49 €	680,86 €	97,27 €
	OFICIAL DE ILUMINACION/ CABINA.	II	22.801,47 €	1.628,68 €	652,49 €	93,21 €
	OFICIAL DE SONIDO.	II	22.801,47 €	1.628,68 €	652,49 €	93,21 €
	OFICIAL DE IMAGEN/CABINA.	II	22.801,47 €	1.628,68 €	652,49 €	93,21 €
	OFICIAL DE MANTENIMIENTO.	II	22.801,47 €	1.628,68 €	652,49 €	93,21 €
	JEFE/A DE SALA.	II	25.775,58 €	1.841,11 €	737,60 €	105,37 €
	SEGUNDO/A JEFE/A DE SALA.	II	19.827,37 €	1.416,24 €	567,39 €	81,06 €
	ALMACÉN.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	BARTENDER.	II	18.635,01 €	1.331,07€	533,34 €	76,18 €
	BARTENDER DE COCTELERÍA.	II	19.900,00 €	1.421,43 €	569,54 €	81,36 €
	ADMINISTRADOR/GERENTE.	II	29.741,05 €	2.124,36 €	851,08 €	121,58 €
	CONTABLE.	II	19.827,37 €	1.416,24 €	567,39 €	81,06 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	TAQUILLA.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	JEFE/A DE ADMISIÓN.	II	21.810,10 €	1.557,86 €	624,13 €	89,16 €
	PERSONAL DE ADMISIÓN.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	PERSONAL DE CONTROL Y DE SEGURIDAD.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	ATENCIÓN AL PÚBLICO/ RELACIONES PÚBLICAS.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	ANIMADORES DE SALA.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	ANIMADORES DE CALLE.	II	15.861,89 €	1.132,99 €	453,91 €	64,84 €
	PERSONAL DE GUARDARROPA.	II	15.861,89 €	1.132,99 €	453,91 €	64,84 €
	PERSONAL DE LIMPIEZA.	II	15.861,89 €	1.132,99 €	453,91 €	64,84 €
	APARCACOCHE.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	PERSONAL DE TIENDA/ VENTA.	II	15.861,89 €	1.132,99 €	453,91 €	64,84 €
	PERSONAL DE MERCHANDISING.	II	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	PERSONAL INFORMÁTICO.	II	19.000,00 €	1.357,14 €	543,71 €	77,67 €
PERSONAL COMPLEMENTARIO.	DIRECTOR/A ARTÍSTICO/A.	III	27.758,31 €	1.982,74 €	794,34 €	113,48 €
	MAQUILLADORES/AS- PELUQUEROS/AS.	III	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €
	PERSONAL DE VESTUARIO.	III	15.861,89 €	1.132,99 €	453,91 €	64,84 €
	SASTRERÍA.	III	17.844,63 €	1.274,62 €	510,65 €	72,95 €

Artículo 1.

La columna «Grupos» se corresponde con los Grupos Profesionales.

Artículo 7.7.

Los artistas, cuando trabajen en «bolos» (actuaciones entre 1 y 3 días consecutivos) percibirán como mínimo, la cantidad de 141,63 € por día de trabajo. Esta cantidad incluye todos los conceptos. En caso de que un contrato de «bolo» coincida con una fiesta abonable, el artista verá aumentada su retribución en un 50%.

La realización de 4 o más actuaciones seguidas en la misma plaza, implicará el cobro de la cuantía del salario semanal, como mínimo.

Artículo 11.c).

Los artistas percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 6,71 €, por los días que efectivamente trabajen, no abonándose en las vacaciones, ni en los contratos de «bolos», ni en los días no trabajados, ni en las pagas extraordinarias, ni en los días de descanso.

El salario base semanal incluye los prorrateos de pagas extraordinarias, vacaciones y festivos no recuperables y es aplicable únicamente a los contratos entre 1 y 3 semanas.

El salario base diario incluye los prorrateos de descanso semanal, pagas extraordinarias, vacaciones y festivos no recuperables y es aplicable únicamente a los contratos inferiores a siete días.

Los salarios reflejados en estas tablas tienen carácter de mínimos.

USTG