

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN de 9 de enero de 2017, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del I Convenio colectivo del sector de orquestas de verbena de Galicia 2017-2018.

Visto el texto del I Convenio colectivo del sector de orquestas de la verbena de Galicia 2017-2018, que se suscribió con fecha 14 de noviembre de 2016, por la comisión negociadora conformada por la Asociación Galega de Orquestas (AGO), en representación de la parte empresarial, y CCOO, UGT, CIG y CSI-F en representación de la parte sindical, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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 en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Secretaría General de Empleo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 9 de enero de 2017

Covadonga Toca Carús
Secretaria general de Empleo

ANEXO**I Convenio colectivo del sector de las orquestas de verbena de Galicia 2017-2018****Índice****Capítulo I. Disposiciones generales.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.



Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Artículo 6. Derechos adquiridos. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Obligatoriedad del convenio.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria.

Capítulo II. Organización del trabajo y contratación.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Dimisión del trabajador/a.

Artículo 12. Tipos de contratación.

Artículo 13. Ensayos.

Artículo 14. Sustituciones.

Artículo 15. Actuación.

Artículo 16. Participación de los menores en los espectáculos.

Artículo 17. Suspensión de espectáculos.

Capítulo III. Clasificación del personal.

Artículo 18. Grupos profesionales.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo.

Artículo 19. Jornada laboral.

Artículo 20. Régimen de trabajo.

Artículo 21. Vacaciones.

Artículo 22. Descanso semanal.

Artículo 23. Fiestas abonables.

Artículo 24. Permisos retribuidos

Capítulo V. Estructura retributiva.

Artículo 25. Nóminas.

Artículo 26. Salarios.



Artículo 27. Ayuda sesión vermú.

Artículo 28. Bolos.

Artículo 29. Medios de transporte.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Artículo 31. Ropas de trabajo e instrumentos.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Artículo 33. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

Artículo 35. Incrementos salariales.

Artículo 36. Pago de la retribución mensual.

Capítulo VI. Código de conducta laboral.

Artículo 37. Deberes de los/las trabajadores/as.

Artículo 38. Faltas.

Artículo 39. Sanciones.

Artículo 40. Prescripción de las faltas.

Artículo 41. Sometimiento al AGA.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 42. Derechos sindicales.

Artículo 43. Protección de datos.

Capítulo VII. Salud laboral.

Artículo 44. Prevención y riesgos laborales.

Artículo 45. Salud laboral.

Artículo 46. Sobre la igualdad de oportunidades.

Artículo 47. Póliza de seguro. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

Disposición transitoria única.

Disposición adicional única.



CAPÍTULO I
Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito funcional***

Este convenio colectivo del sector de las orquestas de Galicia se aplicará a las empresas y a sus trabajadores y trabajadoras que en la Comunidad Autónoma de Galicia realicen actividades musicales destinadas a ser ejecutadas en locales cerrados o al aire libre.

Este convenio colectivo afectará a todas las empresas con personal artístico: músicos instrumentistas y cantantes y personal técnico, cuyo objeto social sea amenización de la música de baile en directo, con o sin coreografía.

En este sentido, estarán afectadas por este acuerdo todas aquellas empresas que lleven a cabo actividades musicales en verbenas, sesión vermú, fiestas al aire libre, salas de baile, discotecas, restaurantes, bodas, grabaciones fonográficas, videográficas y actuaciones en los medios audiovisuales, así como aquellas actividades complementarias, conexas o similares, a condición de que la actividad principal sea el espectáculo musical de baile en directo, tanto en espacios al aire libre como cubiertos.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Expresamente, esta definición incluye:

a) Los contratos formalizados dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, con independencia del lugar donde se presten los servicios.

b) Los contratos cuyos servicios se presten dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, con independencia del lugar donde se hayan formalizado.

c) Este convenio afecta por igual a toda empresa que preste servicios de esta naturaleza en centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, independientemente de donde radique su domicilio social o fiscal.



Artículo 3. *Ámbito personal*

Este convenio afecta a todos/as los/las trabajadores/as que, en el momento de su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus funciones en las empresas sujetas a su ámbito.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

Vigencia. La vigencia de este convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 2017.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga*

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con un mes de antelación a su vencimiento.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que ser comunicada por escrito a la otra parte y ser registrada ante el SMAC.

Denunciado el convenio, y mientras no se llegue a acuerdo sobre el nuevo, todos los conceptos económicos serán actualizados en una cuantía igual al IPC del año anterior, los cuales serán abonados desde el primer mes del año.

De no ser denunciado o de no llegar a acuerdo en la negociación, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente; dicha prórroga será de año en año, y se incrementarán todos sus conceptos económicos en una cuantía igual al IPC del año anterior, que será abonada desde el primer mes del año.

Artículo 6. *Derechos adquiridos. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción*

Se respetarán individual o colectivamente las condiciones económicas, artísticas y de otra índole que sean más beneficiosas que las establecidas en este convenio colectivo, consideradas en su conjunto.

6.1. Las condiciones que se implantan por virtud de este convenio compensarán y/o absorberán cualquier otra que exista en el momento de su entrada en vigor, sea cual sea su naturaleza o el origen de su existencia, así como las que se puedan establecer por normas publicadas durante su vigencia, a no ser que se reconozcan como más beneficiosas para el trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.



6.2. Serán respetadas íntegramente las condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad a este convenio, o que se pacten durante su vigencia con persona o grupo de personas, por las empresas afectadas por este convenio, por tanto los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente implantadas, siempre que superen las establecidas por este convenio, debido a la condición que tiene de norma mínima de relación tanto en lo que se refiere a lo social como a lo económico.

6.3. Estas condiciones *ad personam* se regularán alrededor de tres bloques independientes:

a) Jornada: recogidas las condiciones nuevas establecidas en el convenio en jornada (vacaciones, licencias, permisos retribuidos, jornada anual, semanal, turnos, etc.), éstas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas en su conjunto.

b) Situaciones de IT: recogidas las condiciones nuevas establecidas en el convenio en situación de IT por cualquier causa, éstas serán valoradas y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas.

c) Condiciones económicas: recogidas las condiciones económicas establecidas en el convenio, éstas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tenían con anterioridad a este convenio, y les serán de aplicación las más beneficiosas en su conjunto. No obstante, se aplicará una misma estructura retributiva y confección de nómina.

A todos los trabajadores y trabajadoras a los que se les apliquen los conceptos salariales de este convenio, las cantidades que perciban por encima de ellos se refundirán en un único complemento cotizable que se denomina *ad personam* de carácter no compensable, no absorbible y revalorizable con el IPC real del año anterior.

Este IPC se aplicará a la cantidad resultante de la absorción producida del incremento del salario base.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones de cualquier clase pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse de forma global.



Artículo 8. *Obligatoriedad del convenio*

Toda cláusula contractual que sea contraria a alguno de los pactos recogidos en este convenio será considerada nula de pleno derecho.

Artículo 9. *Comisión paritaria*

Constitución. Las partes entienden oportuno crear la comisión mixta paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretaciones de este convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que les pueda surgir de la interpretación y aplicación del contenido de este convenio se someterá previamente al informe de la comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Procedimiento: la comisión mixta paritaria estará compuesta por ocho miembros, cuatro elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y cuatro por la representación de los sindicatos que suscriben el presente convenio.

Funciones. La comisión mixta paritaria de este convenio contará con las siguientes funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación de este convenio.
- Emitir informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto de este convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del convenio.
- Asimismo, la comisión mixta paritaria contará con la función establecida en el artículo 33 del presente convenio.
- Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuviesen incluidas inicialmente.



– Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en él.

– Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en este convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las que es de aplicación este convenio.

– La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que por criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar a su texto para adaptarlo mejor a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

– La comisión mixta paritaria se reunirá con carácter ordinario, por lo menos, una vez cada cuatrimestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a ésta, cuando las partes de mutuo acuerdo lo consideren conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

– Las convocatorias de la comisión mixta paritaria serán efectuadas por su secretario mediante escrito, haciendo constar el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como el orden del día, y debe ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de anticipación, como mínimo, a la fecha prevista.

– La comisión mixta paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo o que en este convenio se establezca expresamente cualquier otro plazo para algún supuesto concreto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes que forman la comisión.

Domicilio: el domicilio de la comisión mixta paritaria se establece en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales de Galicia, sita en la calle Algalia de Abajo, 24, bajo, 15781 Santiago de Compostela.



CAPÍTULO II Organización del trabajo y contratación

Artículo 10. *Organización del trabajo*

De acuerdo con la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes legales.

Artículo 11. *Dimisión del trabajador o de la trabajadora*

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de un mes.

Artículo 12. *Tipos de contratación*

El contrato de trabajo podrá llevarse a cabo por duración indefinida o por una duración determinada, según lo establecido por el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores (ET)

1. Contrato de duración indefinida. Es aquel que pactan las partes de manera que sus prestaciones se alarguen indefinidamente en el tiempo, sin límite de duración.

2. Contrato de duración determinada. Es aquel en que las partes fijan el tiempo de duración con las siguientes modalidades: contratación temporal (por ejemplo, por el tiempo en que dure la gira anual o por el tiempo en que dure la época de máximo trabajo que alcanza desde Semana Santa hasta el 15 de octubre) y sistema de prórrogas. Las modalidades de contratación temporal son también: a) Por una o varias actuaciones (bolos). b) Por uno o varios ensayos (convocatoria). Será considerada bolo aquella contratación por un día de actuación.

3. El/la trabajador/a percibirá la retribución pactada con carácter mensual/diario.

4. La empresa está obligada a dar de alta al/a la trabajador/a en la Seguridad Social, desde el primer día de contrato. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al/a la trabajador/a de una nómina justificativa de su pago ajustada al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



5. El contrato se firmará por quintuplicado, 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, y a la comisión paritaria del convenio.

6. Una vez finalizado el contrato de un trabajador, la empresa le entregará los siguientes documentos: a) Carta de finalización de contrato. b) Certificado de vida laboral en la empresa.

Estas formalidades se adaptarán siempre a la legislación vigente.

Artículo 13. *Ensayos*

1. Serán considerados ensayos las prestaciones laborales destinadas a preparar la gira musical, movimientos y manipulación del personaje para el montaje del espectáculo. También serán considerados ensayos las jornadas de preparación de la actuación, por cualquier actividad artística o de formación destinada a la creación de esta parte del proceso de creación del espectáculo o preparación de alguna técnica específica.

2. Los ensayos nunca podrán tener una duración superior a siete horas cuarenta y cinco minutos diarios, en los días laborables, aunque cada dos horas se concederán quince minutos de descanso que serán computables como tiempo de trabajo efectivo, y una hora y media si el horario coincide con la comida o cena, que también será computable, y la comida o la cena serán a cargo de la empresa.

3. Si fuera necesario ensayar en día festivo por caso urgente de una sustitución o estreno inminente, el ensayo no podrá exceder de tres horas, pero computándose la hora trabajada con un incremento del 50 %.

4. La celebración de los ensayos se anunciará obligatoriamente en «tablilla» en la semana anterior a la celebración de los mismos, debiendo firmar la entrada y salida a los mismos, indicando expresamente la hora de llegada y salida. Cada dos horas se concederá quince minutos de descanso; no podrán durar más de cuarenta y cinco días por cada nuevo espectáculo.

5. Los profesionales que no estuviesen trabajando para la empresa y que se incorporen a los espectáculos, percibirán, por lo menos, la totalidad de la retribución de este convenio por día.



6. Los/las trabajadores/as acudirán a los ensayos por sus propios medios sin que la empresa facilite medios de transporte para desplazarse al lugar de ensayo o centro de trabajo.

7. Durante los ensayos la empresa se compromete a poner a disposición del/de la artista un espacio digno para el desarrollo del trabajo.

Artículo 14. *Sustituciones*

1. El/la trabajador/a sustituto/a y aquellos/as implicados/as en un proceso sustitutivo, tendrán derecho a percibir un salario correspondiente al ensayo o ensayos preparativos que sean precisos para formalizar la sustitución. Por defecto, el/la sustituto/a tendrá la misma categoría profesional y obligaciones que tuviera el/la sustituido/a.

2. Un/una trabajador/a puede ser sustituido/a por cualquier otro/a artista de la compañía por causas de fuerza mayor.

Artículo 15. *Actuación*

Se entiende por actuación el desarrollo del espectáculo ante el público que asiste al lugar donde se realiza.

Artículo 16. *Participación de menores en los espectáculos*

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

2. El contrato deberá celebrarse con el/la padre/madre, tutor/a o curator/a del menor, requiriéndose también el previo consentimiento de éste si tuviere suficiente juicio; asimismo, corresponde al/a la padre/madre, tutor/a o curator/a 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 mejoras y garantías establecidas legalmente para estos/as trabajadores/as.



4. La utilización de las imágenes del menor deberán ser protegidas por la empresa y velará por la privacidad y uso de las mismas.

Artículo 17. *Suspensión de espectáculos*

a) Cuando el espectáculo sea suspendido por causa de la empresa y exista desplazamiento por parte del profesional desde otra provincia, la empresa abonará una cantidad consistente en el 100 % de las retribuciones convenidas en el contrato diario. Estas cantidades se percibirán en los días de suspensión.

b) Si el profesional contratado no pudiese comenzar su actuación por incumplimiento imputable exclusivamente a la empresa, aquel 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.

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

d) La enfermedad o ausencia de las primeras figuras no será causa justificada de suspensión, en el caso de que el espectáculo con anterioridad y para su debut fuese de exclusiva responsabilidad de la empresa, aunque podrá suspender el espectáculo en lugar de sustituir a los/las trabajadores/as, en ese caso se verá obligada al pago de los salarios de los artistas suspendidos durante el tiempo que dure la mencionada suspensión.

e) En caso de que la empresa sustituya al profesional enfermo o ausente, el resto de los/las trabajadores/as deberán efectuar los ensayos correspondientes para ajustarse a estos nuevos profesionales.

f) En el supuesto de tener que suspender un espectáculo a causa de la lluvia, los/las trabajadores/as percibirán lo que refleja su contrato.

CAPÍTULO III **Clasificación del personal**

Artículo 18. *Grupos profesionales*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, gru-



po 3, grupo 4, y se podrán incluir dentro de ellos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, las formulaciones generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: se requiere la equivalente a la titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este grupo los directores artísticos.

Grupo 2.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.



Formación: la formación requerida equivale a la titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hubiesen adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Se incluyen en este grupo los/las encargados/as artísticos, técnicos de sonido, técnicos de iluminación y encargados de montaje.

Grupo 3.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. También se incluyen en este grupo los trabajadores y trabajadoras que realicen sus tareas encima del escenario. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a la formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica de la tarea que desempeñe, aunque, si no se tiene, podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Se incluyen en este grupo los cantantes, instrumentistas, bailarines, operador/a de sonido, operador/a de iluminación.

Grupo 4.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a la formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica de la tarea que desempeñe aunque, si no se tiene, podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Se incluyen en este grupo los conductores y montadores.



CAPÍTULO IV
Tiempo de trabajo**Artículo 19. Jornada laboral**

La jornada laboral será de un máximo de 1.680 horas anuales, que se distribuirán en 36 horas semanales.

1. Cuando en la actuación esté incluida la sesión vermú y noche, se computan como jornada laboral dos tramos: el primero, el que abarca desde el punto geográfico que la empresa indique a los/las trabajadores/as para dirigirse al lugar de celebración del espectáculo hasta que finaliza la sesión vermú. El segundo período comienza cuando llegan los/las trabajadores/as al lugar de celebración del espectáculo hasta que llegan al lugar del que salieron por la mañana. El tiempo transcurrido desde el final de la sesión vermú hasta la actuación de la noche, si es tiempo de libre disposición para el/a trabajador/a no se computará como jornada laboral, pero da lugar a una dieta.

2. Una vez finalizada la actuación nocturna, siempre que al día siguiente tenga que celebrarse sesión vermú, y cuando disten más de 100 km para llegar al punto de partida establecido por la empresa para regresar los/las trabajadores/as a sus correspondientes domicilios, la empresa abonará la pernocta, desayuno y comida y se encargará de buscar un lugar donde pasar la noche.

3. En período de ensayos, la jornada laboral semanal no puede superar las 36 horas.

4. El tiempo de desplazamiento entre el punto geográfico que indique la empresa para acudir al lugar de la actuación, y el lugar donde ésta se celebre, así como el tiempo de vuelta, tendrá consideración de jornada de trabajo.

5. Se establece que ninguna agrupación musical actuará más de tres horas diarias, excepto que tenga que realizar también la sesión vermú, donde la actuación musical tendrá una duración máxima de 3 horas y media.

6. Toda agrupación musical que tenga que celebrar al día siguiente la sesión vermú, será la primera en finalizar su actuación en el pase nocturno.

7. En caso de viaje a una localización distante, el tiempo de desplazamiento que exceda dos horas se considerará, hasta un máximo de siete horas por día de viaje, tiempo de trabajo efectivo.



8. Cuando, por necesidades de la actuación, el equipo tenga que trasladarse en vuelo transoceánico o de muy larga distancia, entre la llegada al destino y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionales, un mínimo de doce horas.

9. Cuando 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. 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. Este precepto podría no ser de aplicación sólo en el caso de que un radio de 10 kilómetros no haya un establecimiento de estas características. En este caso se buscará uno de categoría inferior.

Artículo 20. *Régimen de trabajo*

1. La organización práctica del trabajo con sujeción a este convenio y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. El/la trabajador/a está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del/dela encargado/a de la orquesta y ateniéndose a los planes previstos por la empresa. Asimismo, dependerá exclusivamente del/de la encargado/a de la orquesta para todas aquellas cuestiones de carácter artístico y de la empresa en el resto de los aspectos.

Artículo 21. *Vacaciones*

El personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta y cinco días naturales a razón del total de las retribuciones de este convenio que serán gozadas en todo caso después del 30 de octubre. En el resto de contratos, las vacaciones no disfrutadas se abonarán en la liquidación.

Las empresas junto a la representación sindical en caso de existir, en caso contrario con los/las trabajadores/as, negociarán el calendario de vacaciones que se fijará como mínimo, en cada empresa, dos meses antes, por lo menos, del inicio de las mismas. Éste quedará expuesto en los tableros de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 22. *Descanso semanal*

El descanso semanal será obligatorio y retribuido en igual cuantía a los días de trabajo. Se considerará descanso efectivo el que conste de treinta y seis horas consecutivas.



Los/las trabajadores/as disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, sin que éste pueda coincidir con los días en los que exista actuación. Sin embargo, si no es posible el disfrute ininterrumpido de dicho descanso semanal, podrá fraccionarse respetando siempre un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, pudiendo acumular la empresa dichos descansos en períodos de hasta catorce días, al igual que podrá trasladar la empresa dichos descansos para un período más amplio, en el caso de existir actuaciones que llevar a cabo y no ser posible lo anteriormente indicado.

Artículo 23. *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 período distinto, siempre que esté dentro del período de su contrato, y previo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Que el profesional realice sus funciones en dicho día, aumentando su compensación económica en un 150 % o compensación en descansos en un 200 %, siendo elección de la empresa el 50 % y del trabajador el otro 50 %, siendo la elección de forma alterna.

Artículo 24. *Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, debiendo preavisar con tres meses de antelación a la empresa.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. Se considerará desplazamiento una distancia superior a 200 kilómetros por trayecto.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual, bautizo o comunión.
- d) El tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir.



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

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

f) Los/las trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 24 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico de cabecera, del propio trabajador o para acompañar al cónyuge, o también a hijos, o familiares a cargo a condición de que la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios de la salud. Siempre que sea posible, el disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas. En todo caso, será necesaria una justificación posterior.

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 tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas los días de actuación o ensayo.

h) De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, previo acuerdo con la empresa o acumular en días completos.

CAPÍTULO V Estructura retributiva

Artículo 25. *Nóminas*

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

Artículo 26. *Salarios*

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. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el salario base nunca será inferior a los que figuran en la tabla salarial de este convenio, que figura como anexo I.



Artículo 27. Ayuda sesión vermú

El personal percibirá una ayuda de 40 euros por sesión.

Artículo 28. Bolos

El valor del bolo o actuación será el que se recoge en las tablas salariales del anexo I.

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

Artículo 29. Medios de transporte

La empresa facilitará los medios de transporte adecuados o, en su defecto, la gestión necesaria para los desplazamientos desde el centro de trabajo hasta el lugar en el que las necesidades del servicio requieran la presencia del trabajador o trabajadora, es decir, hasta el lugar de la actuación.

Si un/una trabajador/a decide acudir a la actuación en su propio vehículo, o pernoctar en lugar distinto del que establezca la empresa, esto no devengará por si mismo ninguna dieta de locomoción, siendo por su cuenta y riesgo los gastos inherentes a dicho desplazamiento y pernocta.

En caso de que alguna empresa no disponga de medios de transporte para que acudan al lugar de la actuación los trabajadores, esta abonará a los mismos una dieta de locomoción a razón de 19 céntimos de euro por kilómetro más la autopista, en su caso, a partir del centro de trabajo de la empresa (se entiende como centro de trabajo el lugar de ensayo) hasta el lugar de la actuación. Salvo que el/la trabajador/a pernocte en lugar distinto de su domicilio, en este caso la dieta de locomoción será desde donde se pernocte.

Artículo 30. Horas extraordinarias

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

Se entenderá como hora extra todo el tiempo que exceda de la duración de la jornada diaria.

Las horas que excedan de las que dicho artículo establece, serán consideradas como extraordinarias y la empresa podrá compensar dichas horas mediante días de descanso, y



dentro de la vigencia del contrato. Será a elección de la empresa cobrar o que se le compense con días libres las horas extraordinarias, que percibirá por cada hora extraordinaria trabajada una cantidad igual al resultado de incrementar en un 50 % la cuantía o la compensación en descanso, correspondiente a una hora de trabajo ordinaria. En los excesos de jornada se podrán acumular hasta compensarse con días completos de descanso.

Durante el tiempo de ensayos se consideran horas extraordinarias aquellas que superen la jornada laboral establecida.

Tal y como establece el Estatuto de los trabajadores, la realización de horas extraordinarias tiene un carácter voluntario y ambas partes acordarán su realización.

Artículo 31. *Ropas de trabajo e instrumentos*

La ropa de trabajo se entregará por parte de la empresa en el primer trimestre de cada año o al comienzo de cada gira anual, siempre y cuando la empresa exija un determinado tipo de vestuario. En ese supuesto, por deterioro de la ropa de trabajo se entregará otra al/a la trabajador/a, pero el/la trabajador/a está obligado/a a cuidar con la máxima diligencia la ropa y material que le entregue la empresa, respondiendo de su pérdida o mal uso. En caso de que la empresa no entregue ropa de trabajo pero exija un determinado tipo de vestuario a los/las trabajadores/as, estos percibirán una ayuda de cinco euros por actuación.

Cada trabajador/a aportará su propio instrumento para desarrollar su trabajo salvo pacto en contrario, teniendo que abonar la empresa una ayuda de cinco euros por actuación por desgaste de instrumento, salvo que la empresa aporte el instrumento.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y garantía *ad personam*, siempre y cuando la perciba el trabajador o la trabajadora, cada una de ellas, que se devengará semestralmente del modo siguiente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo, la de junio el día 30 de dicho mes y la de diciembre el día 20 de dicho mes.



Artículo 33. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo

Para dar cumplimiento pleno a lo pactado en el presente convenio a lo largo de toda su vigencia, las empresas deberán comunicar con 10 días de anticipación a la comisión paritaria la intención de proceder a la inaplicación del presente convenio colectivo.

Una vez realizado este trámite y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción viene desarrollado en el artículo 82 del ET.

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores se observará lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consultas termine en acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento



en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, la empresa deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, contando desde que la discrepancia haya sido suscitada. Cuando ésta no alcance un acuerdo, la empresa deberá recurrir al procedimiento de mediación ante el AGA en el plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la comisión paritaria. Si tampoco se alcanza acuerdo en el AGA, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante cuyo laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del ET.

Artículo 34. *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho a un complemento de hasta el 100 % de su salario, con un límite de 100 €/diarios desde el día del accidente hasta el alta o, en su caso, hasta la terminación de su contrato. En el supuesto de que el trabajador/a desarrolle su actividad laboral en más de una empresa, este complemento se percibirá únicamente de la empresa donde origine el accidente.

En caso de incapacidad temporal que derive de un accidente no laboral o enfermedad común, se complementará hasta el total de la base de cotización en el caso de hospitalización y su recuperación. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un complemento de hasta el 85 % de su salario desde el primer día hasta el vigésimo, y del vigesimoprimer día en adelante del 100 %.

Artículo 35. *Incrementos salariales*

Los incrementos salariales, en la vigencia del presente convenio, serán los siguientes:

Año 2017: los que se establecen en el anexo de las tablas salariales.

Año 2018: 1,25 % más el IPC real del año anterior.

Los efectos económicos de este convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2017, con independencia de la fecha en la que el organismo administrativo competente lleve a efecto su publicación oficial.



Artículo 36. *Pago de la retribución mensual*

El pago del salario se efectuará los cinco primeros días naturales de cada mes.

**CAPÍTULO VI
Código de conducta laboral****Artículo 37. *Deberes de los/las trabajadores/as.***

Dentro de las obligaciones que tengan asignadas los/las trabajadores/as, éstos/as deberán hacer un uso adecuado del material de la empresa, siendo responsables de los daños que se ocasionen por negligencia en el uso de dicho material, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

El/la empresario/a se compromete y obliga a que los expedientes que se le puedan aperturar a los/las trabajadores/as serán considerados como información confidencial y no estarán expuestos al público, siendo una cuestión de máxima protección de datos.

Artículo 38. *Faltas*

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as 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.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los/las trabajadores/as, en el caso de que existan, de toda sanción por faltas graves que se imponga.

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, actuación, ensayo o grabación, y siempre que el atraso 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, aun 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/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

– La falta de diligencia en acudir a una actuación o a un ensayo cuando sea 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 haya sido 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/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.

– La falta de atención y diligencia con el 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/la trabajador/a ni para sus compañeros/as o terceras personas.

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

Faltas graves:

– La falta de puntualidad que exceda de los diez minutos a la hora señalada para el comienzo de la jornada, actuación, ensayo o grabación, a condición de que no esté debidamente justificada.



– La comisión o sanción de tres o más faltas leves en un período 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/de la coreógrafo/a, en su caso, en relación con su trabajo y siempre que no esté debidamente justificado.

– Faltar al trabajo a una actuación, 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 desobediencia a la empresa o persona que la represente, así como a la dirección artística en relación con su trabajo profesional, a condición de que el orden no implique una condición vejatoria para el/la trabajador/a o suponga un riesgo para la vida, la integridad, y la salud, tanto de él como de sus compañeros/as. Si implica manifiesto quebranto de la disciplina, o de la misma se deriva perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

– Las discusiones con los/las compañeros/as de trabajo y las faltas que produzcan las quejas justificadas de sus compañeros/as. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.

– Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.

– El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un/una subordinado/a, 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/la trabajador/a, sus compañeros/as 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 o ensayo. Con independencia de la falta cometida, serán responsables económicamente del daño causado.
- 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, redes sociales propias y de cualquier otra índole, por ejemplo whatsapp/Facebook/twitter...durante la actuación y ensayos.

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 representante, mientras dure su jornada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para desempeñar su cometido, tanto en ocasión de ensayos como en el de función o grabación.



- La embriaguez, aunque no sea habitual, o el uso o tenencia de drogas o similares en el lugar de trabajo.
- Toda acción u omisión constitutiva de delito en el lugar de trabajo.
- Emplear en provecho propio caracterización, vestuario, o cualquier otro elemento de la empresa o de sus compañeros/as sin autorización por escrito.
- Los malos tratos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a sus representantes sindicales o compañeros/as de trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- Cuando el/la trabajador/a origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros/as de trabajo.
- Actuar simultáneamente durante la jornada de trabajo en otros locales, tanto públicos como privados, sin permiso por escrito de la empresa.
- En caso de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la prestación de favores de tipo sexual, se considerarán además de como 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/as 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/una compañero/a de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

– El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

– El uso, que perjudique a la empresa, de los medios de comunicación y/o informáticos de la misma.

Artículo 39. Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo, Estatuto de los trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral. De toda sanción, salvo amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, así como en las faltas graves al comité de empresa o delegados de personal, si los hubiese, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Para faltas leves:

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

Para faltas graves:

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

Para faltas muy graves:

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

Contra las acciones especificadas anteriormente cabrá recurso, por parte del/de la trabajador/a, ante el juzgado de lo social.



Artículo 40. 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 tuviese conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquella.

Artículo 41. Sometimiento al AGA

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por ello acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos en Galicia (AGA).

**CAPÍTULO VII
Derechos sindicales****Artículo 42. Derechos sindicales**

La empresa autorizará en sus locales la reunión o asamblea de los profesionales que trabajen en la misma, cuando éstos los soliciten mediante sus representantes, y siempre que no altere el normal funcionamiento del espectáculo, ensayos y montajes de los ensayos, 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/las representantes de los/las trabajadores/as en el centro de trabajo, así como de los sindicatos representativos de los/las trabajadores/as de la empresa.

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

Cualquier sanción grave se comunicará a los representantes de los/las trabajadores/as, y los/las trabajadores/as 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/las delegados/as de personal. También se facilitarán los permisos sindicales establecidos en la LOLS con un preaviso de 24 horas cuando sea posible.

La empresa efectuará el descuento de las cuotas sindicales a los/las afiliados/as 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, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de elecciones sindicales.
3. La consciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación sindical a todos/as los/las trabajadores/as del sector.
4. La existencia de diferentes modalidades de representación recogidas en la legislación vigente.

Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley orgánica de la libertad sindical, 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 a condición de «más representativos» en los términos de la normativa citada, firmantes del presente convenio colectivo, las funciones de representación sindical de los/las trabajadores/as del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de los/las trabajadores/as a través de los/las delegados/as sectoriales que a ese efecto se nombren.

Dichos/as 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, podrán 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/las delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

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

Los/las delegados/as sectoriales nombrados/as 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/las delegados/as sectoriales deberá ser reportada a la comisión paritaria del convenio colectivo por escrito.

Artículo 43. *Protección de datos*

En virtud de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el/la trabajador/a queda informado/a y presta su consentimiento inequívoco a la incorporación de sus datos personales, titularidad de la mercantil para la que preste servicios, denominado empresa, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Asimismo, la empresa tan solo recogerá datos estrictamente necesarios para la prestación de los servicios ofrecidos por parte del/de la trabajador/a.

La empresa garantiza la seguridad y confidencialidad de los datos facilitados. De este modo, se compromete al cumplimiento de su obligación de secreto de los datos de carácter personal y de su deber de guardarlos y adoptar todas las medidas necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o uso no autorizado. Por tanto, toda la información no será utilizada con propósitos comerciales ajenos a la actividad del centro no serán cedidos a terceros, salvo las excepciones establecidas por la ley.



Los/las trabajadores/as podrán ejercitar, respecto de los datos solicitados en la forma prevista, los derechos reconocidos por la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en particular los derechos de acceso, rectificación o cancelación de datos y oposición, si resultase pertinente, mediante solicitud remitida por correo ordinario, firmada y acompañada de fotocopia del DNI, a la dirección fiscal de la empresa.

Además, los datos personales solicitados, cuando dejen de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la que fueron recogidos, serán cancelados conforme establece la normativa de protección de datos de carácter personal.

CAPÍTULO VII **Salud laboral**

Artículo 44. *Prevención y riesgos laborales*

Las empresas y los/las trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de este acuerdo, y con ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias vigentes en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. *Salud laboral*

1. Seguridad y salud en el trabajo.

La protección y la salud de los trabajadores constituyen un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio. Estas consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo, con la finalidad de eliminar o minimizar los riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psico-social, así como mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral. Los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación de los/las mismos/as trabajadores/as, actuación en caso de urgencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.



2. Derechos de participación y organización de la prevención.

Ambas partes tendrán 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.

La empresa y sus trabajadores/as se comprometen a asumir los derechos, obligaciones y responsabilidades que, con carácter recíproco, en materia de seguridad y salud en el trabajo establece la normativa vigente sobre la prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, Real decreto 39/1997, Ley 54/2003 y Real decreto 171/2004), a que se pueda dictar durante la vigencia de este convenio, así como las disposiciones específicas que en él se establecen. Se considerarán las normas y recomendaciones de la OIT, de la Unión Europea y el Acuerdo marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo.

3. Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuese necesario, con ocasión de los daños para la salud que se produjeron.

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

4. Plan de prevención.

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

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



5. Vigilancia de la salud.

El/la empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, consecuentemente, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los/las trabajadores/as.

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

6. Reconocimientos médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos periódicos a todos los/las trabajadores/as a su servicio, por lo menos, una vez al año. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el/la trabajador/a, aunque, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

7. Comisión de seguridad y salud laboral y agentes sectoriales.

La empresa contratará a un tercero o subcontratará a una empresa especialista en prevención de riesgos laborales, para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y tendrá como objetivo prioritario el desarrollo de los siguientes programas:

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones preventivas del/de la empresario/a y los/las trabajadores/as.



– Promoción de actuaciones preventivas.

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

8. Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos, salvo expreso consentimiento para llevarlos a cabo de la trabajadora.

Si existe riesgo, el/la empresario/a 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 exista 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.

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

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

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



Artículo 46. *Sobre la igualdad de oportunidades*

La empresa realizará 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. 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 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 empresa y trabajadores/as.

Artículo 47. *Póliza de seguro. Indemnización en caso de muerte o invalidez*

1. Se establece una póliza de seguro a favor de los trabajadores y de las trabajadoras que dé cobertura a las siguientes situaciones:

Muerte por accidente laboral: 35.000 euros.

Gran invalidez por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez absoluta por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez total por accidente laboral: 40.000 euros.

2. Estas cantidades entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2017.

3. Las empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa.

Disposición transitoria única

Las empresas tendrán que entregar a la comisión paritaria las cuentas oficiales anuales del ejercicio anterior con la fecha límite de un mes después de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.



Disposición adicional única

Las empresas tendrán que entregar a la comisión paritaria, como máximo a 31 de agosto de cada año, las cuentas oficiales anuales completas del ejercicio del año anterior. Asimismo, tendrán que reflejar el nombre comercial junto al de la sociedad.

Definiciones:

Tablilla: documento elaborado por la dirección de la empresa individual de cada trabajador/a que refleja la duración de la jornada laboral.

Cantante: trabajador/a que emplea la voz como instrumento musical que interpreta o ejecuta los creados por otra persona o compuestos por ella misma, acompañado de composiciones musicales.

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

Director artístico: trabajador/a que de acuerdo con la idea que se le encomendara realiza el montaje de la obra o espectáculo, dirige los ensayos y tiene absoluta autoridad sobre todos los/las trabajadores/as intervinientes en el espectáculo.

Bailarines: trabajador/a del baile dedicado a interpretación de obras musicales y coreografías, emplea su cuerpo para manifestarse a través de movimientos ejecutados según el ritmo de la música interpretada y siguiendo las indicaciones del director artístico.

Técnico de iluminación: trabajador/a que posee suficientes conocimientos de las particularidades y exigencias del tratamiento de la luz y del color, teniendo a su cargo la iluminación adecuada a la escena, personas y lugares. Responde de la confección, dirección, control y manejo de las fuentes de luz, elementos de la luminotecnica y distribución de mesas y proyectores. Supervisa el inventario, el montaje y el material empleado.

Técnico de sonido: trabajador/a que posee suficientes conocimientos de las particularidades y exigencias del tratamiento del sonido en sus diferentes facetas: acústica, técnicas sonoras y tecnología de audio, teniendo a su cargo el sonido adecuado a la escena, per-



sonas y lugares. Responde de la confección, dirección, control y manejo de las fuentes de sonido. Supervisa el inventario, el montaje y el material empleado.

Encargado/a de montaje: trabajador/a que tiene a su cargo a los/las montadores/as y dirige el montaje y desmontaje de los escenarios.

Encargado/a artístico: trabajador/a que trabaja bajo las órdenes del director artístico y supervisa las órdenes de este.

Montadores/as: trabajador/a que con amplios conocimientos del escenario y sus elementos tiene a su cargo la construcción, montaje, servicio y desmontaje de los escenarios para el espectáculo. Mantendrá a punto los elementos propios de esta especialidad cualquiera que sea el material de construcción reparando sus elementos con los medios a su disposición.

Operadores/as de sonido: trabajador/a que a las órdenes del técnico de sonido colabora en la realización de las competencias y funciones encomendadas.

Operador/a de iluminación: trabajador/a que a las órdenes del técnico de iluminación colabora en la realización de las competencias y funciones encomendadas.

Bolo: actuación, concierto o espectáculo que realizan trabajadores/as encima del escenario.

ANEXO I

- Para empresas con una facturación de hasta 150.000 €/año.

Tabla salarial para temporada alta del 1 de mayo al 31 de octubre y baja del 1 de noviembre hasta el 30 de abril.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.185 €	197,50 €	16.590 €
2	-	1.135 €	189,17 €	15.890 €
3	-	1.085 €	180,33 €	15.190 €
4	-	1.035 €	172,50 €	14.490 €



- Para empresas con una facturación de hasta 350.000 €/año.

Tabla salarial para temporada alta del 1 de mayo al 31 de octubre.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.365 €	227,50 €	19.110 €
2	-	1.300 €	216,67 €	18.200 €
3	-	1.235 €	205,83 €	17.290 €
4	-	1.175 €	195,83 €	16.450 €

- Para empresas con una facturación de hasta 550.000 €/año.

Tabla salarial para temporada alta del 1 de mayo al 31 de octubre.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.610 €	268,33 €	22.540 €
2	-	1.540 €	256,67 €	21.560 €
3	-	1.470 €	245,00 €	20.580 €
4	-	1.400 €	233,33 €	19.600 €

- Para empresas con una facturación de hasta 750.000 €/año.

Tabla salarial para temporada alta del 1 de mayo al 31 de octubre.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.860 €	310,00 €	26.040 €
2	-	1.780 €	296,67 €	24.920 €
3	-	1.700 €	283,33 €	23.800 €
4	-	1.620 €	270,00 €	22.680 €



- Para empresas con una facturación de más de 750.000 €/año.

Tabla salarial para temporada alta del 1 de mayo al 31 de octubre.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	2.188 €	364,66 €	30.632 €
2	-	2.123 €	353,83 €	27.722 €
3	-	2.058 €	343,00 €	28.812 €
4	-	1.993 €	332,16 €	27.902 €

Salario mes en temporada baja del 1 de noviembre al 30 de abril, de aplicación para todas las empresas con una facturación de más de 150.000 €/año.

2017

Grupo	Nivel	Salario	PPE extra	Salario anual
1	-	1.365 €	227,50 €	19.110 €
2	-	1.300 €	216,67 €	18.200 €
3	-	1.235 €	205,83 €	17.290 €
4	-	1.175 €	195,83 €	16.450 €

Para bolos o actuaciones, en temporada baja del 1 de noviembre al 30 de abril, de aplicación para todas las empresas independientemente de su facturación.

Año 2017

Grupo	Nivel	Salario bolo actuación
1	-	60,00 €
2	-	60,00 €
3	-	60,00 €
4	-	60,00 €



Para bolos o actuaciones, en temporada alta del 1 de mayo al 31 de octubre de aplicación para todas las empresas independientemente de su facturación.

Año 2017

Grupo	Nivel	Salario bolo actuación
1	-	90,00 €
2	-	90,00 €
3	-	90,00 €
4	-	90,00 €

