



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 21 DE DICIEMBRE DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE VALLADOLID, POR LA QUE SE APRUEBA LA SOLICITUD DE EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ESPACIOS ESCENICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (código convenio 28002605011981), PARA EL MISMO SECTOR Y COLECTIVO DE ESPACIOS ESCÉNICOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

VISTO el expediente iniciado a solicitud de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT de Castilla y León en el que, con fundamento en el artículo 92.2 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, solicita que se proceda a la extensión del Convenio Colectivo del sector de espacios escénicos de la Comunidad de Madrid (Código de Convenio, 28002605011981) para el mismo sector y colectivo de espacios escénicos de la provincia de Valladolid, de acuerdo con los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Mediante escrito, de fecha 5 de agosto de 2022, tiene entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos adscrito a esta Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, solicitud formulada por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT de Castilla y León, sobre la extensión del Convenio Colectivo del sector de espacios escénicos de la Comunidad de Madrid (código de convenio 28002605011981) para el mismo sector y colectivo de espacios escénicos de la provincia de Valladolid.

SEGUNDO.- La entidad solicitante alega que las relaciones laborales de las personas empleadas del sector de espacios escénicos en la provincia de Valladolid se regulaban por la Ordenanza del Sector de Locales de Espectáculos y Deportes, prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1995, hoy derogada, y no existiendo en la actualidad ningún convenio vigente que regule el sector afectado (Epígrafe 9001 del CNAE-09). Por otro lado, en la provincia de Valladolid no existe organización o asociación por parte empresarial legitimada para negociar un convenio colectivo estatutario de eficacia general en el ámbito objeto de la presente solicitud.

TERCERO.- Del expediente tramitado se desprende la ausencia de parte empresarial legitimada para negociar un convenio colectivo estatutario, aplicable al sector de espacios escénicos de la provincia de Valladolid.

CUARTO.- Requeridas, con fecha 26 de agosto de 2022, las Organizaciones Sindicales más Representativas y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), en aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (BOE de 02-07-2005), en su informe de fecha 2 de septiembre de 2022, CC.OO informa favorable, señalando la inexistencia tanto de convenio colectivo aplicable como la inexistencia de parte legitimada para negociarlo. Por su parte, UGT, en su informe de 5 de septiembre de 2022, apoya el planteamiento inicial de la parte solicitante, señalando la ausencia de parte legitimada empresarial para negociar un convenio de





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/2

Miércoles, 04 de enero de 2023

Pág 5

sector en el ámbito de las artes escénicas en la provincia de Valladolid, e informa favorable la extensión solicitada. No consta la emisión del informe por parte de CECALE.

QUINTO.- Con fecha de 14 de diciembre de 2022, se ha recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, certificación del previo y preceptivo informe, solicitado el 10 de noviembre del mismo año, de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, cuyo contenido es el siguiente:

“Que la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, en sesión celebrada el 13 de diciembre de dos mil veintidós, y en virtud del artículo 14 a) del Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se crea la presente Comisión, dentro de sus funciones consultivas, conoció, a efectos de evacuar informe, de la solicitud de EXTENSIÓN del convenio colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, (código convenio 28002605011981) para el mismo colectivo del sector de la provincia de VALLADOLID, a tramitar por la Oficina Territorial de Valladolid, y presentada, a través del sistema REGCON, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT de Castilla y León.

Que, expuestos los Hechos y Fundamentos de Derecho aplicables, resultó que:

- La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT de Castilla y León está legitimada para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos, a tenor del artículo 3 del Real decreto 718 /2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, en relación con lo previsto en el artículo 87.2 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.

-Obran en el expediente:

Los Certificados emitidos por la Oficina Territorial de Valladolid que reflejan la inexistencia en dicha provincia de convenio colectivo para el sector objeto de la solicitud de extensión y la inexistencia, en el mismo ámbito territorial, de asociaciones legitimadas para negociarlo desde el lado empresarial.

Por lo que se refiere a la homogeneidad entre el convenio a extender y el ámbito al que se pretende llevar a cabo la extensión, resulta que la extensión pretendida corresponde al sector de Espacios Escénicos para el mismo colectivo de dicho sector de la provincia de Valladolid y, por lo tanto, para el mismo ámbito funcional, siendo homogéneo el ámbito del convenio que se propone extender y el ámbito del sector al que se pretende aplicar, lo que sería suficiente para cumplir con lo prevenido en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, sin tener que acudir a la alternativa de analizar las condiciones económico-laborales equiparables. Que, alcanzada la mayoría, tras ser sometido el asunto a votación entre los miembros de la Comisión (con el voto a favor de todos los miembros de la Comisión asistentes, y la abstención formulada por los representantes e CECALE), se INFORMA FAVORABLEMENTE la solicitud de extensión del convenio colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, (Código 28002605011981) para el mismo colectivo del sector de la provincia de VALLADOLID. De todo lo cual se acuerda dar traslado a la Oficina Territorial de Trabajo de la provincia de Valladolid, dependiente de la Junta de Castilla y León.

Y para que conste a los efectos oportunos, y a reserva de lo que resulte de la aprobación del acta, expido el

presente documento en Valladolid, a 14 de diciembre de 2022.”

Se han observado en la tramitación del presente procedimiento las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/2

Miércoles, 04 de enero de 2023

Pág 6

PRIMERO. - Respecto de la competencia de esta Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid para dictar resolución sobre el objeto del presente procedimiento:

La Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, establece la competencia en su artículo 5.b.

SEGUNDO. - Respecto de la causa del procedimiento:

En virtud de lo establecido en el artículo 92.2 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: "el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

TERCERO. - El artículo 9 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (BOE de 02-07-2005), que establece:

"1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales.

2. La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes".

CUARTO.- En lo que concierne al análisis sobre la concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio:

El sindicato UGT, está legitimado para solicitar la extensión conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores, dado su condición de más representativo a nivel estatal y de esta Comunidad Autónoma. Está acreditada en el expediente la inexistencia de asociaciones empresariales legitimadas para negociar un convenio colectivo, de ámbito sectorial, en nombre y representación de las empresas pertenecientes al sector de espacios escénicos de la provincia de Valladolid. También resulta acreditada la inexistencia de convenio colectivo que resulte aplicable al sector y provincia antes señalada.

En cuanto a la homogeneidad entre el convenio a extender y el ámbito al que se pretende llevar a cabo la extensión, resulta que la extensión pretendida es para el mismo sector y por lo tanto para el mismo ámbito funcional, siendo homogéneo el ámbito del convenio que se propone extender y el ámbito del sector al que se pretende aplicar, lo que sería suficiente para cumplir con lo prevenido en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, sin tener que acudir a la alternativa de analizar las condiciones económico laborales equiparables.

QUINTO.- En la resolución del presente expediente, considerando el previo y preceptivo informe emitido por la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, examinada la documentación que obra en el expediente y al amparo de la normativa vigente se estima que concurren los requisitos necesarios para aprobar la solicitud de extensión del convenio colectivo sector de





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/2

Miércoles, 04 de enero de 2023

Pág 7

espacios escénicos de la Comunidad de Madrid al mismo colectivo y sector de la provincia de Valladolid, por lo que esta Oficina Territorial de Trabajo

RESUELVE

PRIMERO.- Declarar la procedencia de la extensión del Convenio Colectivo del Sector Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid (código convenio, 28002605011981), para el mismo sector y colectivo de espacios escénicos de la provincia de Valladolid, con efectos retroactivos a partir del 5 de agosto de 2022, fecha de presentación de la solicitud. El ámbito funcional de la extensión afectará a la siguiente actividad, Epígrafe: (9001) del CNAE-09. Artes Escénicas.

SEGUNDO.- Ordenar la inscripción de la citada extensión, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la entidad solicitante.

TERCERO.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid", y como anexo el texto del convenio colectivo que se extiende.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada en el plazo de UN MES, ante la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, conforme a los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Valladolid, a 21 de diciembre de 2022.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-
Fdo.: María Belén Iglesia Freile.

ID DOCUMENTO: tJJD9MOQk3VV8TmdtJWxfrMIY75w=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





ANEXO

CONVENIO DE PERSONAL DE ESPACIOS ESCÉNICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Dentro del ámbito enunciado en el artículo 1º la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las empresas que gestionen locales de teatro, auditorios y centros que alberguen espacios escénicos, además del personal administrativo, personal técnico y de sala, independientemente de donde radique su domicilio social y fiscal. Están incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio las relaciones laborales que se establezcan para la realización de representaciones escénicas, conciertos y festivales de danza, que se celebren en locales cerrados o a cielo abierto, ya sean instalaciones fijas o temporales.

ARTÍCULO 3.- PARTES FIRMANTES

Las partes pactantes del presente Convenio, reconocen mutuamente la representatividad de los Sindicatos FSC-CCOO (Comisiones Obreras), UGT FESMC (Unión General de Trabajadores), CGT-Gráficas (Confederación General del Trabajo), por la parte social y la Asociación de Empresarios de Teatros de Locales de Madrid (ADETMA) y Asociación de Productores y Teatros de Madrid (APTEM) por la parte empresarial.

ARTÍCULO 4.- ADHESIÓN AL CONVENIO

Pueden adherirse a la totalidad del presente Convenio las empresas y los/as trabajadores/as que, por alguna razón estuviesen regidas por otro Convenio de diferente ámbito territorial o funcional, siempre que su actividad esté relacionada con el teatro.

ARTÍCULO 5.- VIGENCIA

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, siendo la aplicación de las tablas salariales desde el 1 de julio de 2018. La duración del Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021.

ARTÍCULO 6.- PRÓRROGA Y DENUNCIA

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos con dos meses de antelación a su término. Si no se denunciara por ninguna de las partes, se prorrogará por períodos anuales. Transcurridos dos años desde la finalización del convenio denunciado sin que se haya acordado uno nuevo, éste perderá su vigencia, y se aplicará, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera aplicable o, en su caso, la legislación vigente de aplicación. Si en la legislación vigente se fijara un límite mayor de ultraactividad, se aplicaría lo dispuesto en dicha normativa.





ARTÍCULO 7.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA GARANTÍA "AD PERSONAM"

Por ser mínimas las condiciones pactadas en el presente Convenio, se respetarán aquellas que constituyan condiciones más beneficiosas para el trabajador/a examinadas en su conjunto y en cómputo anual. A tal efecto, al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera retribuciones salariales y extrasalariales superiores en conjunto y cómputo anual a las determinadas en el presente convenio, se le aplicará las retribuciones fijadas en el mismo, adicionándoles un complemento denominado garantía "ad personam". Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará al total de ingresos brutos anuales del trabajador la retribución anual acordada en el presente convenio para su nivel retributivo y la cantidad resultante dividida por 12 será el importe del citado complemento que se percibirá en doce mensualidades.

A los efectos del cálculo anterior, no formará parte de las retribuciones salariales que definirán el complemento Ad Personam la cantidad bruta anual que vinieran percibiendo los trabajadores/as antes de la firma del presente convenio bajo el concepto de antigüedad, que se entenderá como antigüedad consolidada y que se prorrateará en doce mensualidades. Dicha antigüedad consolidada no será compensable, ni absorbible, ni revalorizable. El complemento Ad personam, no será compensable, ni absorbible para las categorías 4A y 4B. Este complemento no será revalorizable.

Para los grupos I, II y III el complemento Ad personam será compensable y absorbible, salvo con relación a las subidas correspondientes a las tablas salariales desde la firma del presente convenio y hasta la finalización de su vigencia. Este complemento no será revalorizable.

La diferenciación del presente artículo respecto a la compensación y absorción tiene como fin la realización de una discriminación positiva al grupo profesional inferior y por lo tanto más desfavorecido, en aras de mejorar la situación personal y profesional del mismo.

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

En consecuencia, si por parte de la autoridad judicial se declarase la nulidad de algunos de sus pactos, la comisión negociadora se reunirá en el plazo de 5 días para negociar su solución, suspendiéndose la aplicación de dicho artículo hasta su nueva redacción.

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN PARITARIA

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y mediación del Convenio.

1. Composición de la comisión paritaria. Estará integrada por 8 Vocales, repartidos al 50 por 100 entre la parte empresarial y la parte social según su representatividad, de la manera siguiente:

4 vocales designados por la parte empresarial, 2 por ADETMA y 2 por APTM.





4 vocales designados por la parte social, 2 por CCOO, 1 por UGT y 1 por CGT

Cada parte podrá designar tantos suplentes como vocales tiene en la Comisión. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes consideren necesarios, con voz, pero sin derecho a voto.

2. Son funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del Convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- d) Si durante la vigencia del Convenio existiera una actividad nueva en el marco de este convenio, esta Comisión hará el estudio y definición, en su caso, de las posibles nuevas funciones para incluirlas en el siguiente Convenio.

3. Procedimientos.

La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) Con carácter ordinario, una vez cada 6 meses.
- b) Con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. En este caso, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días naturales, con un orden del día concreto fijado por la parte solicitante. Deberá dictar un acta, con acuerdo o sin él, en el plazo máximo de otros cinco días. Para la adopción de un acuerdo se exigirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Al inicio de cada sesión, tanto ordinaria como extraordinaria, se designará una persona encargada de redactar el acta. De cada sesión se extenderá la correspondiente acta, en la que en todo caso se harán constar los acuerdos alcanzados. El acta que se adopte será notificada a los/as interesados/as en el plazo máximo de cinco días.

Para la validez de sus acuerdos, se requerirá, como mínimo, la presencia de al menos el 50 por 100 de los Vocales de cada una de las dos representaciones.

4. Notificaciones Se designan a efectos de notificaciones las siguientes direcciones:

ADETMA: Calle Prim, 11 28004 Madrid (Madrid)

APTEM: Calle Juan Bravo 20 - 28006 Madrid (Madrid)

FSC-CCOO: Calle Lope de Vega 38, 4.º 28014 Madrid

UGT FESMC: Avenida de América N.º 25, 2.ª, 28002 Madrid

CGT-Gráficas: Calle Alenza N: º 13, 28003 Madrid

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE PERSONAL

ARTÍCULO 10.- PLANTILLA





Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo, cualquiera que sea el régimen y naturaleza de su contratación.

Las salas de teatro establecerán sus plantillas en función de las necesidades y características de cada empresa y/o de cada programación. En el caso de montaje, funciones y desmontajes, siempre habrá un responsable del área técnica en el centro de trabajo y un responsable del área administrativa localizable.

En el caso de que el personal, fijo o eventual, realice de forma habitual y continuada funciones de categoría o grupo profesional superior, deberá percibir el salario correspondiente a dicha categoría o grupo superior por el tiempo que desempeñe dichas funciones.

Se requerirá para la contratación, de modo imprescindible, la formación precisa para la función a desarrollar.

ARTÍCULO 11.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Los contratos de duración determinada de 1 a 7 días, salvo por interinidad, suplencia por IT, maternidad/paternidad o vacaciones, tendrán un aumento del 50% del salario que aparece en las tablas desde el 1.º al 7.º día. Habrán de ser por jornada completa. En caso de exceder horario se abonarán horas extras.

ARTÍCULO 12.- VACANTES

Cuando se produzcan vacantes definitivas y la Empresa proceda a su cobertura, la misma se realizará, de forma preferente, con personal de plantilla, fomentando así la promoción profesional dentro de las empresas. En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo establecido por las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 13.- PERÍODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba de 2 meses para todo tipo de contratos y/o grupos profesionales.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 14.- JORNADA LABORAL. NORMAS GENERALES.

Las presentes normas se establecen sin perjuicio de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que serán plenamente aplicables salvo en lo específicamente regulado por este convenio.

1.- La jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales, con un mínimo de 4 y un máximo de 9 horas diarias en cómputo bisemanal para jornada completa. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

2.- Al trabajador/a que por exigencia del espectáculo se vea obligado a sobrepasar la jornada laboral y sólo si se sobrepasa las 01:20 h de la madrugada y hasta las 06:00 h de la mañana, la empresa tendrá la obligación de abonarle el importe del medio de locomoción utilizado, previa presentación del justificante.

3.- La jornada de trabajo será continuada o partida. En caso de que sea continuada y de duración de más de 6 horas, se establece un descanso de 20 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Cuando la jornada sea





partida, la interrupción no será de más de 1,5 horas, salvo que medie petición expresa del trabajador/a.

En el caso de que la jornada coincida con la franja horaria entre las 15:00 h y las 16.00 h, o entre las 22.00 h y las 23:00 h, se acordará entre trabajador/a y/o representante de los/as trabajadores/as, si lo hubiere, la interrupción para comida y/o cena sin que ese descanso tenga la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

4.- Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio consecutivos y, siempre que la actividad lo permita, coincidirá con fin de semana, especialmente durante los ensayos, montajes y el período vacacional.

5.- El horario de trabajo del personal afectado por el presente Convenio se fijará entre las 08:00 h y las 01:00 h de la mañana. La empresa procurará que la franja de 24:00 h a 01:00 h se utilice exclusivamente para montajes, desmontajes, y la propia duración del espectáculo.

6.- Se elaborará con una antelación de cuatro semanas, un cuadrante de servicio para las siguientes cuatro semanas, en el que se especificará la jornada diaria y los descansos de cada trabajador/a. Estos cuadrantes, validados por el responsable correspondiente, serán expuestos en el tablón de anuncios del personal, se mandarán por correo electrónico o en mano al trabajador/a y una copia le será entregada a la RLT o a los/as trabajadores/as afectados/as. La empresa procurará que haya las mínimas variaciones posibles y, en todo caso, una semana antes se confirmará el cuadrante de la semana siguiente. Las modificaciones que se realicen se incorporarán al cuadrante de trabajo definitivo.

7.- Sólo por aceptación voluntaria de los/as trabajadores/as podrán prestarse servicios los días de libranza. En estos casos se acordará entre empresa y trabajador/a o bien el abono del 180% de su retribución diaria, o bien el disfrute de otro día de descanso compensatorio, el cual se fijará de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 15.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Se establece una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que no podrá ser superior al 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo deberán quedar compensadas en el plazo máximo de seis meses desde que se produzcan.

ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada ordinaria y de común acuerdo entre las empresas y los/as trabajadores/as. No serán compensables, ni absorbibles. Hora extra diurna: tendrá un incremento del 25% del salario base. Hora extra nocturna: la realización de las horas extraordinarias en horario comprendido entre la 01:00 am y las 06:00 am los viernes y sábados (madrugada de viernes a sábado y de sábado a domingo), y de 00:00 am a 06:00 am de domingo a jueves (madrugada de domingo a lunes a madrugada de jueves a viernes), cada hora trabajada se abonará con un incremento del 50 % del salario diario.

ARTÍCULO 17.- FESTIVOS





Los/as trabajadores/as sujetos al presente convenio disfrutarán de 14 fiestas laborales reguladas por el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trabaje uno de los 14 festivos se compensará por medio de una de estas tres opciones: a) 150% del salario correspondiente a esa jornada.

b) Día y medio de libranza acumulable de dos en dos, de modo que la recuperación sería de 3 días libres por cada 2 festivos.

c) 1 día libre por festivo trabajado más 50% del salario. La elección de una de las tres opciones se producirá por mutuo acuerdo. Cuando se trabajen los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 15:00 horas se compensará con el 175% salario.

ARTÍCULO 18.- VACACIONES

Los/as trabajadores/as disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales por año completo de servicio, o la parte proporcional correspondiente cuando la prestación de servicios no alcance el año completo. El periodo de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, y no podrá ser fraccionado salvo acuerdo con el/la trabajador/a. Los/as trabajadores/as de cada sección irán rotando anualmente entre los distintos turnos de vacaciones, salvo permuta entre los/as interesados/as. Si en el periodo de vacaciones hay un festivo, el/la trabajador/a lo recuperará como día adicional de vacaciones con el tope de un día al año.

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres 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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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





g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de

la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el /la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.





4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El/la trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

ARTÍCULO 21.- REDUCCIÓN DE JORNADA

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los casos y con los requisitos regulados en los apartados 6º a 7º del art. 37 del Estatuto de los/as Trabajadores.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

ARTÍCULO 22. LACTANCIA

Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante, hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por decisión de la persona trabajadora, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos. Se reconoce a la persona trabajadora el derecho a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Dicho cómputo se realizará multiplicando una hora por el número de días laborables que medien entre el fin del descanso de maternidad y el momento en el que el hijo cumple nueve meses, siempre que haya prestación efectiva de servicios, convirtiendo ese saldo de horas en jornadas laborables. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo menor de nueve meses. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora.





CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 23.- SISTEMA RETRIBUTIVO

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán su retribución según lo establecido en las tablas salariales recogidas en el Artículo 25 de este convenio. La estructura retributiva de cada trabajador/a estará formada por el salario base más antigüedad cuando proceda. Adicionalmente, se establecen los siguientes complementos que se devengarán según lo siguiente:

1.- Complemento Ad personam: Nos remitimos a lo expuesto en el artículo 7 del presente Convenio.

2.- Desplazamiento horario: la Empresa podrá, en el ejercicio de sus funciones de organización y dirección, modificar la distribución horaria de la jornada de trabajo pactada con los trabajadores a su cargo, preavisando con 4 semanas de antelación con la obligación de informar al trabajador fehacientemente por medio de un tablón informativo y a través de correo electrónico, o en su defecto en mano. Si dicha modificación implicara un cambio de franja o un movimiento horario al principio o al final de la franja, según el turno asignado previamente a cada trabajador/a, tendrá la consideración de desplazamiento horario.

A estos efectos, se entiende por franja horaria de trabajo una de estas opciones: Franja 1: de 08:00 a 17:00 horas, Franja 2: de 10:00 a 19:00 horas, Franja 3: de 15:30 a 00:30 horas y Franja 4 para personal de taquilla: de 11:30 a 22:30 horas.

El convenio no recoge la jornada partida con más de 1,5 h de interrupción salvo para el personal de taquilla que a estos efectos podrá tener una interrupción de 2 horas, con compensación de la media hora extendida, computándose la jornada efectiva semanal de 37 horas en lugar de 38. Si la interrupción fuera de más de 2 horas se considerará ese exceso trabajo efectivo. Si el desplazamiento se produce entre 1 y 5 veces, en el cuadrante de 4 semanas, el trabajador/ a tendrá derecho a percibir el complemento con una cuantía que será del 15 % del salario base del indicado mes fijado en tablas para su categoría.

Si el desplazamiento se produce más de cinco veces en el indicado período, el trabajador/a tendrá derecho a percibir un complemento adicional cuya cuantía será de un 10 % del salario base diario correspondiente a su categoría, por cada uno de los concretos días en los que se produce el desplazamiento, a partir del sexto.

3.- Quebranto de caja: los/as trabajadores/as que cumplan la función de cajero/a, taquillero/a y cuando la empresa no asumiera los quebrantos de caja, ésta pagará al trabajador/a la suma de 400€ anuales.

4.- Antigüedad: se devengará un 4% del salario base en 4 trienios y 7 quinquenios. El presente concepto de antigüedad comenzará a devengarse a la fecha de firma de este convenio, No obstante, lo anterior, el primer trienio de antigüedad que se genere tras la firma de este convenio, tendrá en cuenta los períodos de devengo anteriores que no estuvieran consolidados, cuando procediere.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/2

Miércoles, 04 de enero de 2023

Pág 17

5.- Antigüedad consolidada: se incluirá en este complemento la cantidad que hasta la fecha de la firma del convenio tengan los/as trabajadores/as en el concepto antigüedad y no será, ni compensable, ni absorbible, ni revalorizable en los términos contemplados en el artículo 7 del presente convenio.

6.- Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias al año, una denominada Paga de Diciembre y otra Paga de Junio.

El periodo de devengo de la paga de junio será desde el día 1 de Enero, al día 30 de Junio de cada año natural. El periodo de devengo de la paga de diciembre será desde el día 1 de Julio, al día 31 de Diciembre de cada año natural. Las mismas podrán abonarse en dos pagas (junio y Diciembre) o ser prorrateadas en 12 meses por acuerdo entre empresa y trabajador El importe de cada paga, será el equivalente a treinta días de salario base de convenio, incluida la antigüedad, del apartado 4, en su caso.

El personal que cese o ingrese durante el año percibirá estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el periodo de devengo correspondiente a cada paga.

La paga de junio se abonará entre el 1 y el 30 de junio y la de diciembre entre el 1 y el 22 de diciembre, salvo que se hayan prorrateado de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 24.- MEJORAS SOCIALES.

En caso de enfermedad o accidente de un/a trabajador/a, y a partir de la fecha de efectos de su baja y hasta que se agote el periodo de incapacidad temporal, la empresa abonará a aquel la diferencia que exista entre el importe de la prestación de la Seguridad Social y el Salario bruto mensual resultante de obtener la media de los doce meses anteriores al momento de efectos de la baja. La aportación empresarial no excederá en ningún caso del 30% de la base de cotización de la citada media.

ARTÍCULO 25.- TABLAS SALARIALES

Tabla salarial personal espacios escénicos de Madrid		2018		2019		2020		2021	
		Anual (desde 01/07/2018)	Salario base (14 pagas)	Anual	Salario base (14 pagas)	Anual	Salario base (14 pagas)	Anual	Salario base (14 pagas)
grupo 1	Nivel 1	18.198,00 €	1299,86 €	18.489,17 €	1320,66 €	18.674,06 €	1333,86 €	18954,17 €	1353,87 €
grupo 2	Nivel 2	17.187,00 €	1227,64 €	17.461,99 €	1247,29 €	17.636,61 €	1259,76 €	17901,16 €	1278,65 €
grupo 3	Nivel 3	15.165,00 €	1083,21 €	15.407,64 €	1100,55 €	15.561,72 €	1111,55 €	15.795,14 €	1128,22 €
grupo 4	Nivel 4	12.898,85 €	921,35 €	13.543,79 €	967,41 €	14.085,54 €	1006,11 €	14.296,83 €	1021,20 €
	Nivel 5	11.756,09 €	839,72 €	12.602,53 €	900,18 €	13.346,08 €	953,29 €	14.000,04 €	1000,00 €

ID DOCUMENTO : tJJD9MOQk3VV8TmdtJWxfRMIV75w=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





Las tablas salariales entrarán en vigor con efecto desde el 1 de julio de 2018.

La tabla de 2020 se ha revalorizado respecto a la tabla de 2019 con un 1% en los grupos 1, 2 y 3. Se procederá a la revisión en los niveles 1, 2 y 3 cuando el IPC del año sea superior por el diferencial.

La tabla de 2021 se ha revalorizado respecto a la tabla de 2020 con 1,5% en los grupos 1, 2 y 3. Se procederá a la revisión en los niveles 1, 2 y 3 cuando el IPC del año sea superior por el diferencial.

La tabla del año 2020, que es definitiva para los grupos 4 y 5, se ha revalorizado para el Nivel 4 en el 4 % y para el Nivel 5 en el 5,9 %. La tabla del año 2021, que es definitiva para los grupos 4 y 5, se ha revalorizado para el Nivel 4 en el 1,5 % y para el Nivel 5 en el 4,9 %

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 26.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales de conformidad a lo establecido en el artículo 22, del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.
2. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
3. Por acuerdo entre el trabajador/a y el empresario se asignará al trabajador/a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.
4. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio no son limitativas; y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

ARTÍCULO 27.- GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1

Funciones que requieren la realización de trabajos complejos, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Pertenecen al Grupo 1, sin perjuicio de los distintos niveles que puedan existir dentro de ellos, los puestos de trabajo de:

- a) Director/a
- b) Gerente
- c) Jefe/a





d) Coordinador/a

GRUPO 2

Funciones que requieren la integración, coordinación y supervisión de trabajos realizados por un grupo de trabajadores/as. Pertenece al Grupo 2, sin perjuicio de los distintos niveles que puedan existir dentro de ellos, los puestos de trabajo de:

a) Subjefe/a

GRUPO 3

Trabajos que individualmente o en grupo exijan iniciativa y responsabilidad sobre sus tareas, bajo las directrices de un superior. Pertenecen al Grupo 3, sin perjuicio de los distintos niveles que puedan existir dentro de ellos, los puestos de trabajo de:

a) Administrativo/a

b) Oficial de primera

c) Ayudante de coordinación

GRUPO 4

Trabajos que individualmente o en grupo exijan iniciativa y responsabilidad sobre sus tareas, bajo la supervisión de un superior. Dentro de este grupo existen dos niveles:

Nivel 4:

a) Personal de Taquilla

Nivel 5:

a) Conserje

b) Portero/a

c) Acomodador/a

d) Recepcionista

e) Limpieza

b) Auxiliar de servicios

c) Auxiliares administrativos

ARTÍCULO 28.- GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS

GRUPO I:

Director/a: Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar la empresa o servicio.

Gerente: Gestionar los diferentes departamentos o servicios.

Jefe/a: Realiza las tareas propias que tenga asignadas, así como labores de dirección y coordinación de los recursos a su cargo.

Coordinador/a o responsable: Realiza y coordina uno o varios departamentos, siendo responsable del trabajo y del personal que integra dicho departamento.





GRUPO II:

Subjefe/a: Realiza las tareas propias que tenga asignadas, así como labores de dirección y coordinación de los recursos que el Jefe/a de sección le determine, pudiendo sustituir al Jefe/a de sección cuando sea necesario.

GRUPO III:

Administrativo/a: Ejecuta funciones administrativas con iniciativa y responsabilidad bajo la dependencia de un superior jerárquico.

Oficial de primera: Le incumben las competencias establecidas en sus funciones encomendadas por sus superiores jerárquicos, teniendo la responsabilidad en la realización y ejecución a la hora de acometer dichas funciones.

Ayudante de coordinación: Bajo dependencia directa de su superior jerárquico, se encarga de la ejecución y coordinación de los trabajos que le sean designados.

GRUPO IV:

Personal de taquilla: venta al público de localidades y atención al público, caja diaria, emisión de la hoja de taquilla e informe de ventas, impresión de localidades de protocolo y bloqueos de localidades, entrega de localidades de grupo, entrega de localidades de protocolo, entrega de caudales para su contabilidad por parte del personal de oficinas y otras accesorias y/o complementarias a las anteriormente descritas.

Conserjes y porteros/as: control de acceso, distribución de pases, custodia de las llaves del edificio, recepción de material y correspondencia y realización de otros trabajos no especializados.

Acomodadores/as: control de entrada y salida de público, acomodación en sala; control de la sala durante la representación, informar de incidencias; revisión de la sala tras la salida de público y ordenación de programas, avances y revistas en expositores y otras accesorias y/o complementarias a las anteriormente descritas.

Recepcionistas: atención de centralita, recepción de llamadas, atención e información al público, suministro de información de espectáculos y otras actividades y organización de programas, avances y revistas y otras accesorias y/o complementarias a las anteriormente descritas.

Personal de limpieza: Se encargará de la limpieza, de la reposición de los materiales utilizados para la misma, así como las labores accesorias a estas.

Auxiliar de servicios: Proporciona apoyo general a los departamentos, atendiendo a las peticiones que le sean designadas.

Auxiliar administrativo/a: Ejecuta funciones administrativas con cierta iniciativa y responsabilidad bajo la dependencia de un superior jerárquico.

ARTÍCULO 29- ÁREAS DE ACTIVIDAD

El personal sometido al presente convenio estará integrado en alguna de las siguientes áreas de actividad:

1.- Área de Dirección, Administración y Gestión: comprende el personal de Administración, promoción, comunicación programación, prevención, taquilla, eventos y empresas.





2.- Área Técnica y de mantenimiento: Comprende al personal de la oficina técnica, maquinaria, luminotecnia, audiovisuales, utilería mecánica escénica, mantenimiento, sastrería y caracterización.

3.- Área de Personal de Sala y Servicios: Comprende al personal de sala, conserjes, porteros, acomodadores/as, auxiliares y limpieza.

ARTÍCULO 30: DEFINICIÓN DE FUNCIONES DEL AREA TECNICA Y DE MANTENIMIENTO

A) OFICINA TÉCNICA

Tiene por misión cubrir las necesidades organizativas y técnicas que competen a este departamento. Corresponde a coordinación técnica y ayudante de oficina técnica los contactos con las Compañías externas para intercambiar información técnica de los espectáculos, siendo los encargados/as de camiones de material, así como la organización de camerinos.

B) MAQUINARIA, MECANICA ESCENICA Y UTILERIA

- Maquinaria: tendrá a su cargo toda la labor correspondiente al montaje, desmontaje, manejo, mantenimiento y reparación de todos los equipos y elementos que guarden relación con esa sección, ya sean propios o de la compañía invitada, aun cuando se trata de aparatos mecánicos, cualquiera que fuera su fuente de energía. Además, tendrán a su cargo la construcción de elementos adicionales escenográficos (practicables, escaleras, envarillado, etc.), que integren la implantación y adaptación en la caja escénica de la escenografía. Asimismo, será de su competencia la fabricación de los camerinos de transformación, y darán asistencia técnica al resto de secciones que requieran su servicio.

- Mecánica Escénica: Tendrá a su cargo el manejo, mantenimiento y reparación de todo lo relacionado con motores puntuales, varas motorizadas, vagones y plataformas, y darán asistencia técnica al resto de secciones que requieran su servicio.

- Utilería: Tendrán a su cargo toda la labor correspondiente al montaje, desmontaje, manejo y reparación de todo aquello que guarde relación con la utilería, incluyendo todo tipo de efectos especiales. También de la pintura del acabado artístico en la escenografía y la utilería, así como los útiles de los camerinos de transformación. Darán cobertura y ayuda a los responsables de la utilería de las compañías, y darán asistencia técnica al resto de secciones que requieran su servicio.

C) AUDIOVISUALES Y LUMINOTECNIA

- Audiovisuales: se hará cargo de todo lo correspondiente al montaje, desmontaje, manejo, mantenimiento, reparación y configuración del material de las instalaciones fijas y temporales, de los elementos de audio y vídeo, y soporte audiovisual. Asimismo, todo lo relacionado con el sistema de comunicación interna: intercom, walkies, señal de megafonía y sistema de TV del teatro, y darán asistencia técnica al resto de secciones que requieran su servicio.

- Luminotecnia: Tendrán a su cargo toda la labor correspondiente al montaje, desmontaje, manejo, reparación y mantenimiento de todo aquello que guarde relación con los equipos de iluminación. Igualmente dependerá de esta sección el mantenimiento de líneas eléctricas líneas de información y cuadros eléctricos. Sera competencia de esta sección la adaptación de elementos adicionales para facilitar la iluminación





escénica, tanto interna como externa, de los elementos escenográficos, y darán asistencia técnica al resto de secciones que requieran su servicio.

D) CARACTERIZACION

Peluquería/Maquillaje: Tendrá a su cargo toda la labor correspondiente a la conservación, mantenimiento, y limpieza de todo aquello que guarde relación con la peluquería/maquillaje perteneciente a los espectáculos, entendiéndose por tal igualmente los complementos (incluidos los que se integren establemente sobre dicha peluquería/maquillaje). Darán cobertura y apoyo a los responsables de peluquería y maquillaje de las compañías. Se encargarán también de revisar camerinos tras la última representación (desmontajes), recuento y recopilación de pelucas y elementos de maquillaje, supervisión de carga y descarga de cuanto entra y sale en peluquería y maquillaje, así como el mantenimiento y limpieza de las máquinas y elementos auxiliares de la peluquería y maquillaje.

Sastrería: Tendrá a su cargo toda la labor correspondiente a la conservación, mantenimiento, arreglo, limpieza y planchado de todo aquello que guarde relación con el vestuario perteneciente a los espectáculos, entendiéndose por tal igualmente los complementos (incluidos los que se integren establemente sobre dicho vestuario). Darán cobertura y apoyo a los responsables de sastrería de las compañías. Además, realizarán los servicios de ensayos y representaciones en cualquier actividad teatral. Se encargarán también de revisar camerinos tras la última representación (desmontajes), recuento y recopilación de carros y perchas prestadas, supervisión de carga y descarga de cuanto entra y sale en sastrería, así como el mantenimiento y limpieza de las máquinas y elementos auxiliares de la sastrería.

E) MANTENIMIENTO

Mantenimiento: la sección de mantenimiento se encarga del ajuste, revisión, acondicionamiento, reparación de las instalaciones y maquinaria de un local, limpieza de la maquinaria, coordinación y gestión de reparaciones y obras e instalación de elementos nuevos (Montaje de muebles, instalaciones eléctricas o de fontanería). Todas las funciones propias de cada espectáculo o evento, incluidos ensayos, serán responsabilidad del personal técnico de las compañías. No obstante, el personal técnico de los Teatros servirá función cuando fuera requerido.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO. 31.- DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

1.- Dietas

Cuando el/la trabajador/a, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la provincia habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá los gastos de manutención y transporte previa justificación, siempre y cuando no excedan del siguiente límite:

- Comida 15 €
- Cena 15 €
- Pernocta de 50 €

Dentro de la provincia la comida y la cena se abonarán por parte de la empresa.

2.- Gastos de desplazamiento





El/la trabajador/a que por exigencia del espectáculo se vea obligado a sobrepasar la jornada laboral, y únicamente si sobrepasa la 1:20 de la madrugada, la empresa tendrá la obligación de abonarle el importe del medio de locomoción utilizado, previa presentación del justificante. Cuando por necesidades del servicio el/la trabajador/a se tenga que desplazar del centro de trabajo, la empresa facilitará medio de transporte y en su defecto el/la trabajador/a que utilice coche propio, la empresa le abonará 0,19 euros por Kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VII

REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

ARTÍCULO 32.- REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los/as trabajadores/as sujetos al presente convenio colectivo, elegirán a sus representantes de acuerdo con las leyes vigentes.

El número de representantes se determinará de acuerdo con la plantilla global en cada centro de trabajo, en cada caso se determinará si solo hay Delegados de Personal o Comités de Empresa, según la legislación vigente. Locales y tablón de anuncios: Se garantizarán en los términos que vienen recogidos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores. Cada miembro del comité podrá ceder total o parcialmente su crédito horario a favor de cualquier otro miembro de aquél, debiendo comunicarlo a la empresa con la debida antelación. Asimismo, podrán acumularse las horas de los miembros del Comité que así lo deseen en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope anual, debiendo comunicarlo a la empresa con la debida antelación. No se podrán ceder las horas sindicales en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 33.- SECCIONES SINDICALES

Podrán constituirse secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. Si hubiere local del Comité de empresa las Secciones Sindicales podrán compartir dicho local siempre y cuando no se les facilite uno.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 34.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa promoverá la Seguridad y la Salud de la plantilla mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo y con arreglo a los principios generales recogidos en el Art. 15 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

ARTÍCULO 35.- SALUD LABORAL

1.- La plantilla tiene derecho a:

- a) Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Información de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas.
- c) Recibir formación sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.





d) Efectuar propuestas de mejora a los Delegados de Prevención o al Comité de seguridad y salud.

e) Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos los que tengan reconocida la situación de incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

f) La vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

g) En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores/as podrán interrumpir su actividad.

2.- De acuerdo con su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los/as trabajadores/as tienen la obligación, con carácter general, de:

1. Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los/as trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

ARTÍCULO 36.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN





1.- Los/as delegados/as de Prevención serán designados por el comité de empresa de entre sus miembros. Contarán con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo teniendo a tal fin las siguientes competencias:

- a) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la colaboración de la plantilla en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultado por el empresario los/as responsables de los Servicios con un carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones a las que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

2.- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/as representantes de Prevención estarán facultados para:

- a) Acompañar a los/as técnicos/as del servicio de prevención y a los/as Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el Art. 36.2 de la Ley de Prevención 31/1995.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones con las limitaciones especificadas en el Art. 22 de la Ley 31/95 (vigilancia de la salud) y en particular a las previstas en los Art. 18 y 23 de la citada Ley 31/95.
- c) Ser informado sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que se haya tenido conocimiento de los mismos.
- d) Recibir información de órganos encargados de las actividades de protección y prevención.
- e) Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con la plantilla sin alterar el normal desarrollo de la actividad.
- f) Proponer al comité de seguridad y salud medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección.
- g) Proponer a los órganos de representación de los/as trabajadores/as que adopten el acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el artículo 21, 3 de la Ley 31/1995.

ARTÍCULO 37.- GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los/as trabajadores/as.

El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.





No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

ARTÍCULO 38.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados/as Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores/as la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

ARTÍCULO 39.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:





a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/ as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

ARTÍCULO 40.- VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL DE LA PLANTILLA

1. El empresario garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajador/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.





En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados/as.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

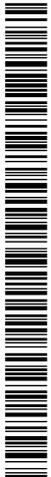
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

ARTÍCULO 41.- PROTECCIÓN DEL PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/as trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los





aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

ARTÍCULO 42.- PROTECCION DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del

Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los/as trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a. Podrá, asimismo, declararse el pase de





la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

ARTÍCULO 43.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA O LIMITADA

Cuando como consecuencia de un reconocimiento médico realizado por el servicio de prevención, en ejercicio del derecho de los trabajadores/as a la vigilancia de su salud, se declare a un trabajador/a apto/a con limitaciones, por parte de la Empresa se procederá a la adaptación de su puesto de trabajo en función de las limitaciones definidas por el servicio de prevención.

Si como consecuencia del referido reconocimiento médico se declarase a un trabajador/a no apto/a para su puesto de trabajo, la empresa valorará si organizativamente es posible ofrecer al trabajador/a continuar prestando servicios en otro grupo profesional con el salario propio del nuevo grupo mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a. En todo caso, la Empresa podrá adoptar las decisiones previstas en el artículo 52, a), del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 44.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los/as trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

ARTÍCULO 45- BOTIQUIN

En los locales con aforo inferior a mil localidades, siempre habrá un botiquín. En los locales de teatro con aforo superior a mil localidades, deberá existir como mínimo, un botiquín para la zona de escenario y otro para la zona de localidades

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

ARTÍCULO 46.- PRINCIPIOS GENERALES

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.





b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de prestación de servicio.

c) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.

d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

ARTÍCULO 47.- INICIATIVAS DE FORMACIÓN

Cada empresa realizará unas iniciativas de formación en virtud de las necesidades existentes en los centros de trabajo, respetando lo establecido en la Legislación Vigente.

ARTÍCULO 48.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

1. El/la trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el/la trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 49.- FALTAS Y SANCIONES

1.- Las faltas serán calificadas como leves, graves y muy graves.

1.1.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La falta ostensible de aseo y limpieza personal.





b) La falta de puntualidad sin la debida justificación a su puesto de trabajo o a la representación.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, salvo que provoque perjuicios o consecuencias graves o muy graves en cuyo caso será considerado como falta grave o muy grave.

1.2 Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Tres faltas leves.

b) La desidia y/o negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio concreto a la empresa.

c) La insubordinación manifiesta al empresario o persona que lo represente,

d) Comportamientos, actitudes o acciones de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros/as.

e) Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.

f) Simular enfermedad o accidente.

g) Una falta de asistencia no justificada.

h) La no comunicación con la antelación suficiente de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

i) El consumo de alcohol y/o drogas en el centro de trabajo.

j) Negligencia en la conservación del material cuando implique perjuicios económicos para la empresa.

k) La realización de acciones u omisiones que por imprudencia pudieran causar accidentes para el trabajador/a, para sus compañeros/as o daños en los materiales de trabajo. Si implicase accidente para el trabajador, /a para sus compañeros/as o peligro de avería podrá ser considerada como muy grave.

1.3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Los gestos, palabras o actitudes que supongan falta de respeto al público.

b) El maltrato de palabra u obra a los compañeros/as o al personal que representa a la empresa.

c) Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

d) Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones no aptas para desempeñar su actividad por causas imputables al trabajador/a.

e) El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante el tiempo de trabajo.

f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera dolosa en productos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.





g) En general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

h) El acoso sexual, y por razón de sexo en los términos definidos en el Anexo II de este Convenio.

2. Las sanciones a imponer por el tipo de falta son las siguientes:

a) Faltas leves: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de 1 hasta 2 días.

b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; despido.

ARTÍCULO 50.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

1.- Para la imposición de cualquier tipo de sanción será necesario la comunicación por escrito fundado al trabajador/a. Se fijará un plazo de alegaciones de cinco días naturales, que interrumpirá el plazo de prescripción, dando contestación en la resolución del expediente a las alegaciones formuladas. De la sanción se deberá dar copia por escrito o medio digital a la Representación Legal de los Trabajadores y Sección Sindical si la hubiera y si constase la afiliación del trabajador/a en el plazo de 72 horas hábiles.

2.- Cuando el/la trabajador/a sancionado sea miembro del Comité de Empresa o afiliado a un sindicato, antes de imponer cualquier tipo de sanción será requisito necesario dar audiencia previa a los restantes miembros del Comité y/o a la Sección Sindical correspondiente por un plazo de 5 días naturales.

ARTÍCULO 51.- PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días naturales a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de las mismas, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

ART. 52 SANCION PENAL

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.

CAPÍTULO XI

POLÍTICAS DE IGUALDAD

ARTÍCULO 53.- POLÍTICAS DE IGUALDAD

Las empresas de locales de teatro manifiestan su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de ellas, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumen el principio de igualdad de





oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o de la revisión e implantación de Planes de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

CAPÍTULO XII

ZONAS DE DESCANSO, CANTINAS, UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 54.- ZONA DE DESCANSO Y CANTINA

Las empresas determinarán, siempre que sea posible, un espacio habilitado para estos menesteres con suficiente superficie y mobiliario (mesas y sillas) para poder albergar al número de personas que necesiten de su utilización. Se señalará con claridad la función de dicha zona, así como el personal que puede acceder a ella.

ARTÍCULO 55.- UNIFORMIDAD Y ROPA DE TRABAJO

En el caso de que la empresa establezca un uniforme o vestimenta determinada para la prestación de servicios, será la empresa la que facilitará al trabajador/a dicho vestuario en la composición que se determine por la misma, entregando vestuario uno de invierno y otro de verano al año, que se proporcionarán en mayo y octubre respectivamente. La empresa estudiará la posibilidad de facilitar taquillas a los trabajadores/as siempre que lo permita la organización del centro.

CAPÍTULO XIII

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 56.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

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, de gestión de servicios públicos, 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 los/as trabajadores/as 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 se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantenga su identidad con independencia del adjudicatario del servicio. En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación igualmente en el supuesto previsto en el artículo 130.3 de la Ley de Contratos del Sector Público. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y los trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista. En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio. Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba a cualquier entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

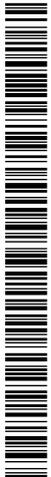
En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto anteriormente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres 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) Los trabajadores/as 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 tres últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Trabajadores/as 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) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los tres meses anteriores a la finalización de aquella.

III. Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores 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 estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado 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 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 y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad 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. Trabajadores/as que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos tres meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de 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 la instalación objeto de concesión, 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.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

VI. 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) Los trabajadores/as 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) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios 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 un trabajador 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 trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado 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 promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados.

A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores 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 de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social 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 éstos 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 el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado 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.

ANEXO I

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes del presente convenio se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento, así como a los procedimientos de arbitraje que se soliciten a instancias de las partes sobre las siguientes cuestiones:

Solución de los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de este Convenio

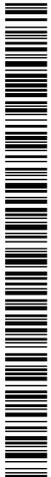
Colectivo de cualesquiera otros que afecten a los/as trabajadores/as y empresarios/as incluidos en su ámbito de aplicación.

ANEXO II

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El presente Anexo expresa el compromiso de los firmantes del presente Convenio Colectivo con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es establecer posibles actuaciones a llevar a cabo por las Empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como, pautas para definir procedimientos específicos por las Empresas para dar cauce a las eventuales denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes hayan podido sufrir dichas conductas cumpliendo así con la obligación legal establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, se establece, tal y como viene regulado por la normativa, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como, las pautas para definir un procedimiento para la comunicación, gestión y resolución de los eventuales casos acoso sexual y por razón de sexo.





Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo de acoso junto con el resto de disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada es cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

Protocolo de actuación. Pautas

El mismo deberá incorporar una serie de fases que permitan a las Empresas tener un conocimiento de la realidad y alcance de los hechos denunciados para poder proceder a su calificación y, en su caso, encuadramiento en los comportamientos definidos acoso sexual y acoso por razón de sexo. Deberá garantizarse la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen en cualquiera de sus fases.

Conocimiento de los hechos

Las Empresas dispondrán de canales de comunicación adecuados para que el trabajador o una tercera persona (mando intermedio, compañero de trabajo, representantes de los trabajadores...) que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo lo ponga en su conocimiento. El trabajador o la tercera persona elegirán el canal de comunicación que consideren más adecuado.





Apertura de expediente

Con base en la comunicación de los hechos recibida se procederá a la apertura de un expediente contradictorio. A tal efecto por las Empresas se designará qué departamento de las mismas asumen la apertura e instrucción de los expedientes incoados.

La apertura de expediente se comunicará por escrito a las partes implicadas, como denunciante y denunciado, informándoles en la misma que la empresa ha recibido comunicación de hechos que pudieran suponer un acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como, solicitud de inicio del protocolo de actuación establecido para estas situaciones.

Instrucción del expediente. Investigación

En esta fase se procederá a investigar exhaustivamente los hechos denunciados con el fin de emitir un informe sobre la existencia de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, proponer medidas correctoras. A este fin se procederá, como mínimo a entrevistar a denunciante y denunciado, testigos y demás personas del entorno laboral y, en su caso, a una muestra representativa de la plantilla.

Medidas cautelares: Una vez iniciado el protocolo, y siempre que haya indicios de acoso sexual o por razón de sexo se podrá acordar la adopción de medidas cautelares. Algunas de estas medidas podrán ser: cambio puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. Las medidas cautelares no pueden presuponer el resultado final del procedimiento.

Resolución: Se emitirá un informe final en el que se establecerá la existencia o no de acoso, así como la procedencia o no de adoptar medidas correctoras. Dicho informe final comunicará a las partes.

Confidencialidad del proceso: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo ha de tener carácter confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel, que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las distintas fases de este protocolo. Este principio de confidencialidad solo se podrá vulnerar por requerimiento de un órgano judicial o a petición de la Inspección de Trabajo.

