VERSIÓN 16 CORREGIDA DEL LIBRO BLANCO DE LAS ARTES ESCÉNICAS

INDICE

INTRODUCCIÓN Pag. 2

Los técnicos de las artes escénicas. ¿son profesionales? Pag. 2
El muro (por un lado). Pag. 3
El muro (por el otro lado). Pag. 3
Los técnicos de las artes escénicas. ¿existen? ¿cuántos son? Los 3 síndromes. Pag. 4
Libro blanco de los técnicos de las artes escénicas: Objetivos. Pag. 4

1-. ÁMBITO Pag. 5

1.1 Ámbito funcional. Pag. 5
1.2 Ámbito territorial. Pag. 5
1.3 Garantías personales, carácter mínimo y principio de igualdad de trato. Pag. 5

2-. CONTRATACIÓN Pag. 6

2.1 Contratación Pag. 6
2.2 Modelos de contrato Pag. 6
2.3 Extinción de la relación laboral Pag. 7
2.4 Movilidad funcional Pag. 7

3-. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Pag. 8

3.1 Jornada laboral Pag. 8
3.2 Descanso semanal Pag. 9
3.3 Comunicación de los planes de trabajo Pag. 9
3.4 Horas extraordinarias Pag. 9
3.5 Desplazamientos. Pag. 10
3.6 Disponibilidad o Guardias. Pag. 10
3.7 Fiestas abonables Pag. 10
3.8 Vacaciones Pag. 11
3.9 Permisos retribuidos Pag. 11

4-. CONDICIONES ECONÓMICAS Pag. 14

4.1 Nominas, liquidación y pago Pag. 14
4.2 Salarios y pluses Pag. 14
4.3 Gratificaciones extraordinarias Pag. 15
4.4 Dietas, alojamiento y Kilometraje. Pag. 15
4.5 Suspensión de espectáculos. Pag. 15
4.6 Complementos por enfermedad o accidente Pag. 16
4.7 Indemnizaciones por extinción de la relación laboral Pag. 16

5-. OTRAS CONDICIONES Pag. 16

5.1 Prevención de riesgos laborales Pag. 17
5.2 Derechos sindicales Pag. 18
5.3 Formación. Licencia de estudios. Pag. 19

UNA VISION DE NUESTRA SITUACIÓN EN EL FUTURO. Pag. 19

Los técnicos de las artes escénicas son profesionales: certificación Pag. 19
Los técnicos de las artes escénicas son profesionales: convenio colectivo de los técnicos de las artes escénicas
Los técnicos de las artes escénicas son profesionales: asociaciones profesionales Pag. 19

ANEXO 1: GRUPOS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES Pag. 20

ANEXO 2: MODELO DE CONTRATO Pag. 23

ANEXO 3: TABLAS SALARIALES Pag. 24

INTRODUCCIÓN

LOS TÉCNICOS DE LAS ARTES ESCÉNICAS. ¿SON PROFESIONALES?

El motivo principal por el que hoy existen asociaciones de técnicos profesionales y cada vez en mayor número se puede resumir en el deseo de dejar de hablar de nuestros problemas, éxitos, fracasos, deseos... en una barra de bar después de haber terminado un bolo y en la necesidad de que nuestra profesión sea considerada como una más. Es decir, que sea reconocida como una profesión con todo lo que esto implica:

Que los trabajadores sean competentes en el desempeño de su labor.

Que exista una formación que garantice y certifique esas competencias.

Que la organización del trabajo se realice conforme a las leyes mínimas y de obligado cumplimiento de las que se ha dotado el estado en este ámbito:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- El Estatuto del Trabajador Autónomo.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Los Convenios Colectivos sectoriales y territoriales.

EL MURO (POR UN LADO).

Son 2 los muros principales que se alzan ante este objetivo de reconocimiento profesional.

El primero es que tradicionalmente nuestra profesión, y sobre todo desde un ámbito externo al mundo de las artes escénicas, no se ha considerado tal. Pareciera que acarrear equipos, construir escenografías, instalar equipos de iluminación y audiovisuales, prestar servicio técnico en el manejo de equipos y maquinarias para el espectáculo bien sea en espacios cerrados o al aire libre no fuera un trabajo como puede ser el de un fontanero, albañil, carpintero, bombero, médico, ingeniero... sino una diversión, una manera de pasar el rato de forma agradable por la cual, incluso, deberíamos estar agradecidos por formar parte de la misma.

A pesar de que ya se han publicado en el Catálogo de Profesiones del INCUAL algunas de las disciplinas propias de nuestros gremios y otras están cercanas a su publicación, hoy todavía no existe una Formación Profesional oficial que pueda garantizar que el trabajador de las Artes Escénicas dispone de las competencias necesarias para realizar su labor. Tampoco existen mecanismos de reconocimiento de la experiencia laboral que puedan garantizar las competencias de muchos compañeros que durante muchos años han venido desempeñando su labor hasta la fecha.

A muchos quizá les parezca raro pero todavía es frecuente encontrarse en teatros, casas de cultura y por supuesto en los eventos que tienen lugar al aire libre, a compañeros que desempeñan su labor sin ningún tipo de contrato, sin estar dados de alta ni en el régimen de la seguridad social ni en el de autónomos. Si esto es así (que lo es) podemos deducir qué es lo que ocurre con otro tipo de derechos del trabajador como jornadas máximas y mínimas, intervalos de descanso, medidas de seguridad laboral o formación.

Según lo expuesto constatamos que el trabajo que desarrollamos los trabajadores de los diferentes gremios que integran nuestra profesión no es reconocido por otros profesionales que forman parte del hecho cultural como pueden ser programadores, productores, gestores y directivos de espacios, instituciones y programas que tienen que ver con las Artes Escénicas, y mucho menos por otros profesionales que no desempeñan su labor en este campo artístico, incluso por la sociedad en general.

EL MURO (POR EL OTRO).

Pero hemos hablado de que son 2 los muros principales que se alzan frente al reconocimiento de nuestra profesión aun cuando quizá solo sea uno. El muro es el mismo, es la falta de reconocimiento profesional, pero ahora nos tenemos que situar en la otra parte de ese muro, donde estamos nosotros.

Nosotros, los técnicos de las Artes Escénicas somos los que muchas veces favorecemos esa falta de reconocimiento. Somos nosotros los que no nos reconocemos a nosotros mismos como profesionales, los que no nos preocupamos de formarnos, los que asumimos riesgos innecesarios tanto para nuestra propia integridad como para la de los demás, los que nos rebajamos a trabajar por ínfimos salarios, los que realizamos larguísimas jornadas sin descanso y además de manera consecutiva y encima nos vanagloriamos de ello, los que favorecemos jerarquías y situaciones que pueden beneficiarnos individualmente pero no a la profesión en general, los que aprovechamos situaciones

ambiguas para obtener beneficios efímeros y de manera individual, que a la larga son perjuicio para el resto de compañeros y para nosotros mismos; en resumidas cuentas, los que **vamos por libre solucionando nuestro día a día de manera individual.**

LOS TÉCNICOS DE LAS ARTES ESCÉNICAS. ¿EXISTEN? ¿CUÁNTOS SON? LOS 3 SÍNDROMES.

En muchas ocasiones se ha intentado conocer el número de personas que se dedican de manera profesional a las labores técnicas escénicas. Diferentes organizaciones han intentado de diferentes maneras más o menos rigurosas averiguar cuántos son los técnicos de las Artes Escénicas, pero nunca se ha logrado obtener ningún censo fiable.
El motivo de intentar la realización de este censo ha sido, siempre, el de poder agrupar a todos esos profesionales de cara a la dignificación y regularización de su profesión, estableciendo tanto los derechos como los deberes que les correspondan.

A día de hoy no se conocen datos precisos acerca del número de técnicos de las Artes Escénicas en el estado español y las razones por las que ninguno de estos intentos han logrado su objetivo son:

Falta de formación reglada y de títulos oficiales. No existe por tanto un censo de titulados ya que no los hay. **Síndrome del "Analfabeto".**

Alto índice de precariedad laboral. No son frecuentes los contratos de larga duración en nuestro ámbito salvo en espacios estables dependientes directa o indirectamente de las instituciones oficiales (ayuntamientos, diputaciones, fundaciones, gobiernos autonómicos, el INAEM).

Aun en estos casos muchas veces la actividad técnica se subcontrata con empresas externas de servicios técnicos en pliegos o convocatorias que no regulan de manera efectiva el desempeño de la labor técnica. **Síndrome de la "Vista Gorda"** de la Administración.

Los contratos más frecuentes son de corta duración; es decir, para bolos concretos por días e incluso sólo por horas. Por tanto en muchas ocasiones el contrato no se formaliza, sólo el alta en la Seguridad Social, donde además NO consta la actividad profesional a la que se dedica el contratado.

Alto número de profesionales autónomos y contratos de trabajo de corta duración. En estas circunstancias son muchos los técnicos profesionales que optan por darse de alta en el Régimen de Autónomos. Esto, junto al alto número de compañeros que trabajan por cuenta ajena sólo por días o por horas, provoca el llamado **Síndrome del "Llanero Solitario".**

Tanto el profesional autónomo como el trabajador por cuenta ajena contratado por cortos periodos de tiempo tiende a funcionar como una empresa, en términos de competencia y a la hora de defender tanto sus tarifas como el resto de condiciones en las que desempeña su trabajo. Esto provoca una situación de competencia (leal en algunos casos y desleal en muchos otros) entre los trabajadores (y en un escalón superior también entre las empresas de servicios que los contratan), lo que dificulta su capacidad de organizarse colectivamente en sindicatos o asociaciones.

LIBRO BLANCO DE LOS TÉCNICOS DE LAS ARTES ESCÉNICAS. OBJETIVOS.

- Lograr el reconocimiento profesional del técnico de las artes escénicas a través de títulos oficiales de Formación Profesional y/o dispositivos de reconocimiento de la capacidad profesional.

- Proponer una serie de prácticas adecuadas para conseguir que las relaciones entre contratados y contratantes del sector técnico de las Artes Escénicas sean lo más armoniosas, justas y fluidas posibles.

- Ofrecer una orientación tanto a contratados como a contratadores a la hora de acordar las condiciones en las que se va a desempeñar nuestra labor profesional.

- Regularizar el desempeño de las labores profesionales técnicas escénicas a través de convenios y/o estatutos específicos.

- Estimular la organización de los profesionales de las técnicas escénicas (trabajadores y empresas de servicios) en agrupaciones profesionales y/o sindicatos con el fin de lograr representatividad para poder dar a conocer a los diferentes agentes sociales nuestra problemática y propuestas de soluciones.

1.ÁMBITO

Aunque es frecuente que en cada comunidad autónoma, incluso en cada ciudad, hayan surgido soluciones de trabajo adaptadas en alguna medida a las necesidades concretas de las mismas, este documento, precisamente por su **carácter de mínimo**, pretende abarcar todos los casos posibles que puedan darse en todo el ámbito del Estado español.

Pretende abarcar tanto al trabajador estable que desempeña su labor siempre en el mismo lugar de trabajo como al personal de carga y descarga que desempeña su labor sólo por unas pocas horas, pasando por los técnicos que trabajan bolo a bolo.

1.1 Ámbito funcional.

Técnico de las artes escénicas. El presente documento regula la relación de trabajo del personal técnico que interviene en espectáculos públicos y eventos en su preparación y ejecución: técnicos de tramoya y maquinistas, de sonido, audiovisuales y eléctricos, utileros, regidores, sastras, maquilladoras, peluqueras, personal de carga y descarga, y todas aquellas especialidades afines o que por analogía estén encuadradas y clasificadas en las especialidades que se relacionan con esta profesión y que se especifican en el **anexo I** de este documento.

Espectáculo público. A los efectos del presente documento se entenderá por espectáculos públicos o eventos aquellos organizados con el fin de congregar al público en general para presenciar actividades, representaciones o exhibiciones de naturaleza artística, cultural, de entretenimiento o de divulgación y comunicación.

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

Trabajador. A los efectos de este borrador, se consideran trabajadores o profesionales a todos aquellos técnicos sujetos a una relación laboral, bien sean técnicos residentes, en gira o trabajadores intermitentes.

1.2 Ámbito territorial.

Contratos formalizados entre trabajadores y empresas del Estado español. Será también de aplicación a todos los contratos formalizados en el Estado para la realización de giras y desplazamientos en el extranjero. (La trampa aquí es que nos hagan firmar el contrato una vez fuera del Estado, ya en viaje, mejor poner para compañías radicadas en el Estado español, independientemente de que la actividad se desarrolle fuera. Hilando fino...)

1.3 Garantías personales, carácter mínimo y principio de igualdad de trato.

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

Mínimo salario. Todas las condiciones económicas que en este documento aparecen tendrán carácter de mínimas.

Igualdad de trato. Las partes firmantes están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. En consecuencia, las empresas se comprometen a no practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona, o al fijar sus condiciones de trabajo. El empresario estará obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias que favorezcan la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, sin distinción alguna por razón de raza, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, religión, opinión, afiliación, estado civil, discapacidad o cualquier otra condición personal o social sin vinculación alguna con la cualificación profesional de la persona y el desempeño efectivo del puesto de trabajo. Estas medidas deberán negociarse y, en su caso, acordarse, con la representación de los trabajadores.

En lo que se refiere a la discriminación de género, se adoptarán las medidas necesarias para promover la diversidad profesional de las mujeres. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone especialmente la

ausencia de toda discriminación derivada del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2.CONTRATACIÓN

2.1. Contratación

Aún hoy en día es frecuente que haya trabajadores técnicos de las Artes Escénicas que desempeñan su labor sin formalizar un contrato y sin siquiera estar dados de alta en la Seguridad Social. Existen todavía empresas que para abaratar costos y conseguir contratos no cumplen con sus obligaciones de carácter laboral o trabajadores que por ganar algo más de dinero tampoco cumplen con sus deberes a este respecto. Esto, aparte de constituir un delito, comporta no pocos riesgos tanto para los trabajadores como para las empresas que NO los contratan. Y de forma subsidiaria para los organismos o empresas promotores.

En el momento de realizar un contrato deben quedar claras y lo mejor especificadas posible las labores que debe desempeñar el trabajador así como derechos y obligaciones de trabajador y empresa que lo contrata. Es muy frecuente la contratación de trabajadores o la subcontratación de ese trabajo bien a empresas de servicios, bien a trabajadores autónomos por cortos periodos de tiempo (días e incluso horas).

Es poco frecuente la formalización de contratos de larga duración.

Duración. El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada deberá ser cumplido en su totalidad por ambas partes con arreglo a las condiciones expresadas en este documento. Los contratos expirarán en la fecha de su terminación, pudiendo prorrogarse tantas veces como ambas partes quieran, especificándose el tiempo de duración de la prórroga efectuada, y en el caso de no especificarse, la prórroga se considerará que es por un período igual al anterior que se prorroga, y así sucesivamente.

Formalización. El contrato deberá formalizarse por escrito, antes de haber comenzado la actividad.

Finalización del contrato. El contrato se entenderá cumplido en el día fijado en el mismo.

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

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

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

2.2 Modelos de contrato

En el momento de realizar un contrato deben quedar claras y lo mejor especificadas posible las labores que debe desempeñar el trabajador así como derechos y obligaciones de trabajador y empresa que lo contrata. La remuneración del trabajo realizado por el personal contratado estará relacionada entre otras cosas con su categoría profesional.

Debe figurar en el contrato:

Convenio. En el documento contractual se hará constar el convenio colectivo de aplicación **(EL CONVENIO COLECTIVO DE TECNICOS DE AAEE)** precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Identificación de las partes, con indicación expresa del domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario.

El objeto del contrato, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

- **El grupo y categoría profesional (Anexo I)** al que corresponde el contenido específico del trabajo.
- **El lugar o lugares donde tendrá lugar la actividad laboral.** Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- **La fecha de comienzo de la relación laboral** y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, **la duración de la misma** (como mínimo 4 horas).
- **La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo,** con indicación expresa de los días de descanso semanal y, cuando proceda, de las condiciones del régimen de disponibilidad.
- **La retribución acordada,** con expresión de los distintos conceptos que la integren, así como la periodicidad de su pago.
- Cuando proceda, las condiciones de los pactos de **plena dedicación o permanencia**.
- El contrato se ajustará al modelo aportado en el **Anexo II** de este borrador.

2.3 Extinción de la relación laboral

Comunicación de la extinción de la relación laboral. La extinción del contrato, excepto en el caso de que el trabajador incurra en faltas que den lugar a su despido, habrá de ser preanunciada al empleado con diez días de antelación si la duración del contrato ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. La falta de preaviso dará lugar al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato, sin perjuicio de las demás responsabilidades jurídicas a que el empresario tuviera que hacer frente como consecuencia de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato.

Los mismos plazos deberá respetar el trabajador cuando éste decida extinguir voluntariamente su contrato de trabajo. La falta de preaviso dará lugar al descuento de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato, sin perjuicio de las demás responsabilidades jurídicas a que el trabajador tuviera que hacer frente como consecuencia de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato.

2.4 Movilidad funcional

Es frecuente que por necesidades imprevisibles se encomienden al trabajador labores no correspondientes a su categoría profesional o al objeto del contrato formalizado. Estas labores pueden ser de inferior o superior categoría a la que disfruta el trabajador, por eso:

La **movilidad funcional** para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional (Anexo I), o categorías equivalentes, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de **encomienda de funciones inferiores**, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad de la empresa. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. El trabajador tiene derecho a mantener la retribución de origen.

Si se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes, el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Si estas fueran por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso con arreglo a las normas de promoción vigentes en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.1 Jornada laboral

En nuestro sector profesional (igual que en otros) son posibles jornadas diarias de mayor duración que 8 horas y por tanto jornadas semanales de mayor duración que 40 horas. También son posibles jornadas laborales de menor duración que 4 horas y por tanto jornadas semanales de menor duración que 40 horas.

Es frecuente también trabajar en jornadas festivas o/y nocturnas, no cumplir con el mínimo descanso entre jornadas de 12 horas marcado en el Estatuto de los Trabajadores, sufrir cambios repentinos en la organización del trabajo de la jornada que afecten a la duración de la misma alargándola o acortándola, y desempeñar nuestra labor profesional durante numerosas jornadas consecutivas fuera de nuestro lugar de residencia.

Se deben encontrar mecanismos compensatorios a las especificidades de nuestras jornadas laborales como pueden ser:

Distribución de una jornada laboral en turnos que hagan asequibles jornadas de larga duración.
Compensación con tiempo libre (días de descanso) jornadas de larga duración.
Valor mayor que uno de las horas que excedan lo que se considere una jornada laboral: HORAS EXTRA
Valor mayor que uno de las horas que no lleguen a lo que se considere una jornada laboral mínima.
Acortamientos de jornadas diarias, semanales, mensuales y anuales que compensen las jornadas más largas que lo razonable.
Aumento de días de libre disposición para el trabajador.

(Todos los aspectos anteriores están orientados a las características del trabajo estable aunque en gira, si me contratan para un bolo mi día de descanso será cuando esté despedido al día siguiente... Para el PRECARIADO las propuestas han de orientarse más en la línea de una cotización específica con valor multiplicado (Estatuto de Intermitentes o al menos cotización en Régimen de Artistas), cotizar dos días para jornadas largas de bolo, como propone ATPV, también podemos incluir matices rescatables de los empleados de sectores temporales que están protegidos como: aceituneros, la naranja, pescadores, etc.)

- **Organización.** La empresa organizará el régimen de horario de trabajo conforme a sus necesidades y lo comunicará por escrito a sus trabajadores con una antelación mínima de 7 días.

- **Jornada partida.** De existir jornada partida, cada parte no podrá exceder de 6 horas, sumando entre las dos partes como máximo 12.

  Cada una de las partes computará a todos los efectos mínimo 4 horas independientemente de la duración de las mismas.
  Si una parte supera las cuatro horas de duración se concederán quince minutos de descanso que serán computables como de trabajo.

  En la jornada partida el profesional dispondrá entre sesión y sesión de un tiempo libre de una hora como mínimo que no será computada como hora de trabajo. (Si es una hora sí es tiempo de trabajo, más de una no)

- **Jornada contínua.** En caso de jornada continuada, ésta no podrá exceder de 8 horas. En este caso se concederán dos pausas de 20 min. computables como trabajo.

- **Jornada mínima.** La jornada mínima tendrá una duración de 4 horas.

- **Jornadas de larga duración.** Por motivos de seguridad, si la actividad desarrollada en una sola jornada de trabajo requiriera la realización de más de 10 horas, los contratos realizados con los técnicos para tal fin tendrán una duración mínima de dos días a jornada completa.
- **Jornada semanal.** La jornada será de cuarenta horas semanales. La media jornada será de veinte horas.

- **Descanso entre jornadas.** Después de la terminación de la jornada laboral, debe mediar un mínimo de doce horas hasta comenzar la próxima jornada.

- **Jornadas jefe técnico.** Por el carácter específico de su cometido, las jornadas del jefe técnico no podrán ser limitadas, si bien el cómputo semanal no podrá exceder de cuarenta horas.

3.2 Descanso semanal

Descanso semanal. L@s trabajador@s de los espectáculos en vivo disfrutarán de un descanso semanal mínimo retribuido de treinta y seis horas seguidas. De este descanso, se podrá acumular medio día para su posterior disfrute, sin que los períodos para llevar a efecto la acumulación puedan ser de duración superior a cuatro semanas.

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

3.3 Comunicación de los planes de trabajo

La viabilidad de cualquier evento concreto en un espacio concreto debe contar con el visto bueno de los responsables de administración, artístico o de programación y técnico de ese espacio y de ese evento. Es frecuente que la organización de los trabajos técnicos en cualquier espacio, aún hoy, se realicen sin contar con el asesoramiento de personal técnico.

Las herramientas clave para la organización del trabajo en un espacio escénico son la FICHA TÉCNICA del mismo y la FICHA TÉCNICA del espectáculo que en él va a ser representado. De la confrontación de ambas fichas surgirá un plan concreto para cada ocasión que refleje necesidades materiales y de equipos, de personal con sus calendarios y horarios de trabajo y de descanso.

La confección de las fichas y su interpretación son competencia de personal capacitado y cualificado para ello: técnicos de Artes Escénicas. Las fichas técnicas de cada espectáculo programado en un espacio deben obrar en poder del técnico responsable de organizar el trabajo con una antelación que garantice una buena planificación y evite la mayor cantidad de imprevistos posible.

Realizar la planificación y organización del trabajo en un espacio escénico con la suficiente antelación garantiza el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y materiales y por tanto el mejor ajuste económico posible en cada caso.

- **Antelación mínima de la comunicación de los planes de trabajo.** Las labores a realizar por el contratado se le comunicarán con una antelación mínima de 7 días.

- **Forma de comunicación de los planes de trabajo.** El parte de trabajo será cerrado y se comunicará por escrito.

3.4 Horas extraordinarias

Dado el alto índice de imprevistos que suceden durante el desempeño de la labor del técnico de las Artes Escénicas y dadas también las condiciones en las que se organiza nuestro trabajo, que provocan que la duración de nuestras jornadas no sea constante sino variable, es preciso definir el concepto de hora extra dentro de nuestro ámbito.

Hora extraordinaria. La duración de la jornada de trabajo será la comunicada al trabajador en tiempo y forma atendiendo a lo expuesto en el punto número 8. Tienen carácter de horas extraordinarias las que excedan de los topes marcados en el citado punto, es decir, cada hora de trabajo o fracción inferior a sesenta minutos que se realice sobre la duración del horario previsto.

Compensación de la hora extraordinaria. Mediante descanso equivalente retribuido, y dentro de la vigencia del contrato: Hora y media libre por hora extra contabilizada. Abonar el 150 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

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

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

3.5 Desplazamientos.

Invertir un tiempo considerable en desplazamientos antes de comenzar las labores efectivas en el lugar de trabajo o después de finalizadas las mismas es una constante en nuestro ámbito profesional. No se trata de invertir un tiempo más o menos largo en desplazarnos desde nuestro domicilio hasta el lugar de trabajo dentro de una misma localidad sino de realizar largos trayectos a una localidad diferente a la de residencia de la empresa contratante.

Tiempo destinado al desplazamiento. Cuando el tiempo que haya que invertir en el desplazamiento entre el domicilio social de la empresa y el lugar de trabajo supere los 30 min. Será considerado dentro de la jornada laboral diaria. En caso de que haya desplazamiento en el día anterior o posterior al día del bolo, las altas en Seguridad Social cubrirán también los días de viaje, ya que los días de viaje son también tiempo de trabajo.

La conducción como labor profesional. Si un técnico ha de conducir un vehículo para llegar al lugar donde ha de desempeñar su labor bien para transportar personas y/o equipos y materiales se tendrá en cuenta esta actividad a la hora de planificar su jornada laboral y descansos.

3.6 Disponibilidad o Guardias.

Es posible que en determinados modelos de organización del trabajo de los técnicos de las Artes Escénicas sea conveniente contemplar la figura de la guardia. Esto quiere decir que el trabajador debe estar preparado para acudir al centro de trabajo si fuera repentinamente convocado.

Guardia. En esta situación, el trabajador/a se compromete a estar localizable telefónicamente a una distancia máxima del centro de trabajo equivalente a la existente entre este y su domicilio, sin que en ningún caso el hecho de estar disponible durante dicho período dé derecho a retribuciones extraordinarias al margen de las que se detallan en este párrafo.

Planes de trabajo. El hecho de que un trabajador esté disponible o de guardia un día concreto debe figurar en los planes de trabajo que le han sido comunicados al trabajador.

Contrato. Las empresas podrán utilizar el régimen de disponibilidad o de guardias para prever posibles sustituciones u otras causas. Las condiciones concretas del régimen de disponibilidad deberán quedar especificadas en el contrato.

Retribución de la guardia efectiva. Los trabajadores en régimen de disponibilidad tendrán derecho como mínimo al 125 por 100 de las retribuciones y al prorrateo de vacaciones y pagas extraordinarias, siempre que sean convocados para que se encuentren presentes en el lugar de trabajo.

Retribución de la guardia no efectiva. Cuando el empresario requiera al trabajador/a para que este se encuentre disponible, el trabajador/a tendrá derecho a percibir el 60 por 100 del salario base en tanto no sea convocado.

3.7 Fiestas abonables.

Es frecuente que el técnico de las artes escénicas deba desempeñar su labor en días festivos por eso:

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

- Dar el día libre al trabajador/a abonándole su retribución.
- Que el trabajador/a realice sus funciones en dicho día, aumentando su retribución salarial en un 150 por 100.
- Que se disfrute en un período distinto, siempre que esté dentro del período de su contrato, y previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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

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

Habrá que tener en cuenta mecanismos compensatorios por estos motivos para los técnicos que trabajan de forma

intermitente.

3.8 Vacaciones

Duración de las vacaciones y su remuneración. El personal técnico de las artes escénicas tendrá derecho a una vacación anual de treinta días naturales (o 22 laborables) (+ LOS 4 SABADOS Y 4 DOMINGOS=30 DIAS) a razón de su salario base. Percibirá además el porcentaje correspondiente por antigüedad, en el caso de que la empresa la hubiese reconocido con anterioridad, como condición más beneficiosa del trabajador/a.

Vacaciones correspondientes a contratos de corta duración. En los contratos de duración inferior a doce días, el disfrute de las vacaciones podrá sustituirse por compensación económica, incrementándose diariamente la parte proporcional correspondiente. Asimismo, las empresas podrán incrementar diariamente la parte proporcional correspondiente a las vacaciones en el caso de contratos temporales cuya extinción esté prevista para una fecha anterior al período de vacaciones establecido en su calendario laboral. Este calendario, firmado y sellado por la empresa, será expuesto en lugar bien visible del centro de trabajo, para conocimiento de todos l@s trabajador@s.

Coincidencia de las vacaciones con una incapacidad temporal o una suspensión del contrato. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad. Habrá que tener en cuenta mecanismos compensatorios por estos motivos para los técnicos que trabajan de forma intermitente.

3.9 Permisos retribuidos

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

- En caso de **matrimonio**, por el tiempo de tres días laborables por cada tres meses o fracción trabajada, hasta un máximo de quince días. No obstante, en el supuesto de que el matrimonio se realice entre profesionales que trabajan en la misma empresa se estará siempre por el cómputo del tiempo al más beneficioso.

- En caso de **nacimiento de hijo, adopción o acogimiento**, por el tiempo de dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- Dos días en caso de **enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**. Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite desplazarse fuera de su Comunidad, el plazo será de cuatro días, y de seis cuando el desplazamiento sea a un país extranjero. El período a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresari@ y el trabajador/a afectado, en atención a las circunstancias concretas de cada caso. Igualmente, y previo acuerdo entre el empresari@ y el trabajador/a, este podrá disfrutar de sus vacaciones a continuación del permiso retribuido, cuando las circunstancias permitan prever la necesidad o la conveniencia de un mayor período de ausencia del trabajador/a.

- Un día por **traslado del domicilio habitual**. Dos si es a una localidad distinta.

- Por el tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber inexcusable** de carácter público o personal que no pueda realizar otra persona en su representación o en horas que no sean dentro de la jornada laboral.
- Para realizar **funciones sindicales o de representación del personal**, en los términos establecidos en la legislación vigente o convencionalmente.

Las trabajadoras y los trabajadores, por **lactancia** de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo acumular el total de horas correspondientes a este permiso para ser disfrutadas de forma ininterrumpida durante tres semanas a continuación de la suspensión por maternidad.

Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación, las empresas se comprometen a desarrollar e implantar medidas que contribuyan a la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de l@s trabajador@s, en atención a sus circunstancias individuales. Entre tales medidas, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, las empresas deberán prever la posibilidad de conceder **permisos no retribuidos** en casos extraordinarios debidamente acreditados.

Con el mismo espíritu de conciliar la vida laboral y familiar, el trabajador/a podrá proponer al empresari@ el **disfrute fraccionado del permiso por matrimonio** con el fin de acomodarlo mejor a sus necesidades personales: para realizar los trámites y preparativos en los momentos previos a la boda, para acumular el permiso con el período vacacional, o por cualquier otra circunstancia que pudiera concurrir.

A falta de acuerdo, o si la petición del trabajador/a no pudiera ser atendida como consecuencia de las necesidades del servicio, el momento de disfrute del permiso por matrimonio comenzará el mismo día de la ceremonia (o al día siguiente si la boda se celebra en el día de descanso del trabajador/a) y se extenderá a los días siguientes.

Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. De acuerdo a los artículos 45 y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto de trabajo, por maternidad de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento de menores de seis años.

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

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

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

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

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

Guarda legal. De acuerdo al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Excedencia por cuidado de hijos. De acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 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 período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.CONDICIONES ECONÓMICAS

Hay que tener en cuenta a la hora de remunerar los trabajos que:

- La remuneración del trabajo realizado por el personal estará relacionada entre otras cosas con su categoría profesional.

- Muchos trabajadores son contratados de manera eventual y por periodos muy cortos de tiempo (incluso menores que 8 horas). Se deberá tener en cuenta en estos casos, a la hora de la remuneración, el prorrateo de pagas extras y vacaciones.

- Si aceptan un trabajo en una fecha concreta, en esa fecha no podrán trabajar en otro sitio. Por tanto el acuerdo alcanzado a priori debe ser respetado o prevista su resolución en caso de incumplimiento por una parte (contratante) o por la otra (contratado).

- Las jornadas de trabajo pueden tener una duración extrema. Pueden ser muy cortas o muy largas.

- Se trabaja en jornadas festivas.

- Se trabaja por la noche.

- Son frecuentes imprevistos que provocan las modificaciones de los planes de trabajo sobre la marcha y que éstos influyan en la duración de la jornada acortándola o alargándola repentinamente.

- Realizar un servicio técnico en gira es una condición especial de trabajo. Se trabaja desplazado del lugar donde se vive.

- El tiempo invertido en el desplazamiento debe ser considerado tiempo efectivo de trabajo a remunerar.

- Antes de compensar económicamente estas especificidades de nuestro trabajo es necesario organizar el trabajo de manera que éstas se eviten, y si esto resultara imposible encontrar otro tipo de compensaciones como pueden ser las propuestas en el punto 8 anterior: JORNADA LABORAL.

4.1 Nominas, liquidación y pago

- **Plazos.** La liquidación y el pago de las retribuciones correspondientes se harán puntual y documentalmente, sin que el período de tiempo para el abono de las retribuciones periódicas y regulares pueda exceder de un mes. En aquellos contratos de duración inferior a un mes, la liquidación y el pago tendrán lugar el mismo día de su finalización. No obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

4.2 Salarios y pluses

- **Tabla salarial.** El salario-base a modo orientativo, será el especificado en la tabla de retribuciones que se incluye como **Anexo III.** En estas cantidades se ha tenido en cuenta el carácter nocturno y festivo que puede tener la jornada laboral.

- **Plena dedicación.** Cuando se pacte la plena dedicación, la compensación económica nunca podrá ser inferior al 30 por 100 del salario base. En este caso, el trabajador no podrá efectuar la prestación laboral para diversos empresarios, salvo que se dé alguna de las siguientes circunstancias:
  - Que la segunda actividad del trabajador no se encuentre comprendida entre las enumeradas en el Anexo I del presente borrador, alcanzando esta limitación tanto a empresas de producción audiovisual como a empresas del sector del espectáculo.
  - Que exista autorización expresa del empresario en caso de que este no estime concurrencia desleal.

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

4.3 Gratificaciones extraordinarias

L@s trabajador@s a los que afecta este documento percibirán dos pagas extraordinarias anuales de treinta días cada una, que se abonarán en los días 30 de los meses de junio y diciembre, respectivamente, consistiendo dichas pagas en el salario-base propuesto en la tabla del anexo IV.

En los contratos cuya duración original no exceda del año, el trabajador percibirá las partes proporcionales correspondientes de estas pagas extraordinarias.

4.4 Dietas, alojamiento y Kilometraje.

Dietas. Cuando las representaciones vayan a tener lugar en municipio diferente a aquél en el que tiene su sede la empresa contratante, correrán por cuenta de esta los desplazamientos a los lugares de trabajo, así como el regreso.

Cuando la distancia desde el origen hasta el destino sea superior a cincuenta kilómetros, y siempre que el empresario no haya acordado la prestación (gratuita para el trabajador/a) de un servicio adecuado de comidas y cenas, el trabajador/a percibirá la cantidad diaria de 36 euros en concepto de dieta de manutención, cantidad que será revisada anualmente en el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior. (No se especifica en qué año está decidida esta cantidad, hay que revisarla)

En el caso de que el desplazamiento obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, la empresa deberá hacerse cargo de la contratación del alojamiento con desayuno en hotel con categoría al menos de tres estrellas. En el caso de no existir alojamiento de dicha categoría en el lugar de desplazamiento, se procurará el de categoría inmediatamente inferior.

El trabajador/a podrá acordar con la empresa hacerse cargo del alojamiento, en cuyo caso percibirá la cantidad diaria de 96 euros en concepto de dieta por alojamiento y manutención, cantidad que será revisada anualmente en el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior.(No se especifica en qué año está decidida esta cantidad, hay que revisarla)

En las actuaciones en el extranjero, el trabajador percibirá 72 euros diarios en concepto de media dieta internacional. Correrá por cuenta de la empresa el pago del transporte de los trabajadores y el pago del hotel con desayuno.(No se especifica en qué año está decidida esta cantidad, hay que revisarla)

Kilometraje. En los desplazamientos dentro de territorio español, el trabajador/a podrá proponer a la empresa la utilización de vehículo propio para su transporte personal. Este extremo, que deberá recogerse por escrito en caso de aceptación por la empresa, dará derecho al trabajador a la percepción de 0,24 euros por kilómetro desde el centro de trabajo de origen hasta el de destino, siempre que la distancia entre ambos sea superior a veinticinco kilómetros.(No se especifica en qué año está decidida esta cantidad, hay que revisarla)

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

Itinerancia. Cuando los trabajadores sean contratados específicamente para cubrir puestos de trabajo en gira, correrán por cuenta de la empresa los desplazamientos, el alojamiento y la manutención. Si el trabajador acordara con la empresa hacerse cargo del alojamiento, los desplazamientos o la manutención, tendrá derecho a percibir, al menos, las cantidades establecidas para dichos conceptos en los puntos anteriores.

Gastos varios. Cuando el trabajador viaje a gastos pagados, no tendrá derecho a percibir las compensaciones establecidas por los conceptos de alojamiento y manutención. En este caso, se garantiza la percepción de la cantidad de 18 euros diarios para desplazamientos nacionales o internacionales, como compensación de carácter extrasalarial para gastos.

4.5 Suspensión de espectáculos.

Suspensión de un contrato. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dejando a salvo las garantías establecidas en el presente artículo para los casos de suspensión del espectáculo.

Suspensión de un espectáculo. Una vez producida la suspensión del espectáculo, si la empresa y el trabajador

optaran por la continuidad del contrato, el empresario deberá abonar el salario íntegro durante los días de suspensión.

Suspensión de un espectáculo por causas imputables al contratador.

Suspensión de un espectáculo por causas no imputables al contratador. Cuando el espectáculo y el contrato fueran suspendidos por causas no directamente imputables a la empresa, y existiera desplazamiento por parte del profesional desde otra provincia, la empresa abonará a este una ayuda consistente en el 50 por 100 de las retribuciones diarias convenidas en el contrato.

Dietas y kilometrajes. En las cantidades señaladas en este artículo no se encuentran comprendidas las compensaciones que pudieran corresponder al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de giras y desplazamientos (kilometraje, alojamiento, gastos varios, manutención).

4.6 Complementos por enfermedad o accidente

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

Percibirá el 100% de la Base Reguladora del salario del mes anterior desde el primer día de baja y mientras dure tal situación.

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

Accidente laboral. En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral, se abonará el citado complemento desde el primer día y mientras dure dicha situación. En el supuesto de que el profesional desarrolle su actividad laboral en más de una empresa, este complemento se percibirá sólo de la empresa donde se origine el accidente.

4.7 Indemnizaciones por extinción de la relación laboral

En el caso de que se extinga el contrato de trabajo temporal por el total cumplimiento del mismo (por expiración del tiempo convenido o de las prórrogas acordadas) y la duración del mismo incluidas las prórrogas sea igual o superior a seis meses, el técnic@ tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de dos mensualidades. (Dependiendo del tipo de contrato corresponden unos días)

5.OTRAS CONDICIONES

Tanto la empresa como el trabajador por cuenta ajena, el contratador como el contratado demandarán unas condiciones mínimas para una higiene personal digna de los trabajadores. Los espacios escénicos donde se trabaje se dotarán de espacios apropiados para la higiene personal de los técnicos como son vestuarios y duchas en espacios fijos cerrados, y portátiles para los eventos de montaje en la calle.

La coordinación entre responsables de empresa y trabajadores, entre empresas y autónomos contratados y entre empresas se advierte como un elemento básico y de primera importancia en cuanto a la prevención de riesgos, accidentes y para garantizar una óptima seguridad en el desempeño de nuestra labor.

Las empresas establecerán una política de giras en el ámbito nacional e internacional, que obedecerá a principios de calidad, organización laboral y social, procurando evitar las jornadas desmesuradamente largas para prevenir el estrés propio de nuestro trabajo, en base a una correcta organización del trabajo programando los descansos adecuados, optimizando las jornadas laborales que permitan, en lo posible, la mayor conciliación laboral-familiar.

Artículo 5.1 Prevención de riesgos laborales

Leyes de obligado cumplimiento. Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Es compromiso de las partes fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de l@s trabajador@s frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de l@s trabajador@s frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresari@ de dar una protección eficaz de los trabajadores frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de l@s trabajador@s, entre otros.

Obligaciones del trabajador. Todo trabajador/a, cualquiera que sea su posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral. Cada trabajador/a velará, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección.

Deberes del empresario. El empresari@ deberá consultar a l@s trabajador@s la adopción de decisiones relativas a la planificación y organización del trabajo en cuanto pueda repercutir sobre la seguridad y salud de los trabajadores, actividades de protección de la salud, designación de trabajadores encargados de medidas de emergencia, procedimientos de información y cualquier otra medida encaminada a garantizar la salud laboral de l@s trabajador@s. El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de l@s trabajador@s o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. Las dimensiones de los locales deberán permitir que l@s trabajador@s realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables.

Las instalaciones se diseñarán de forma que todos los trabajos puedan realizarse con las máximas garantías de seguridad. El diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo, y en particular de las instalaciones portátiles, deberán ofrecer seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos, derrumbamientos o caídas de materiales sobre los trabajadores y contacto o exposición a elementos agresivos. Siempre que sea posible, las empresas procurarán poner a disposición del técnico un vestuario digno. Durante los períodos de descanso, las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

Obligaciones del empresario. Las obligaciones empresariales en materia de salud laboral comprenderán los siguientes principios:

Evitar los riesgos.
Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
Combatir los riesgos en su origen.
Adaptar el trabajo a la persona.
Tener en cuenta la evolución de la técnica.
Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
Planificar la prevención.
Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
Dar las debidas instrucciones a l@s trabajador@s.

Plan de emergencias. Las empresas que tengan la obligación de implantar un plan de emergencias y disponer de una organización de autoprotección deberán establecer los mecanismos de formación e información adecuados para que l@s trabajador@s conozcan los procedimientos a adoptar en caso de emergencia.

El empresari@, 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 l@s trabajador@s, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. Para la aplicación de las medidas previstas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

El empresari@ garantizará que l@s trabajador@s designados tengan o adquieran la suficiente capacidad para desarrollar las funciones preventivas o de protección correspondientes, sin que sea necesario que estos trabajadores sean seleccionados de entre el colectivo de técnic@s regulado en el presente borrador. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Artículo 5.2 Derechos sindicales

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

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

Comunicación. El tablón de avisos de la empresa tendrá un espacio reservado para los comunicados de los representantes de l@s trabajador@s en el centro de trabajo, así como de los sindicatos representativos de los trabajadores en la empresa.

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

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

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

L@s trabajador@s podrán solicitar la presencia de sus representantes ante cualquier conflicto que les afecte.

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

L@s delegad@s sindicales tendrán las mismas garantías reconocidas a l@s delegad@s de personal, y podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de salud laboral y comités paritarios de interpretación o vigilancia, con voz pero sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa tenga que poner a disposición de l@s representantes legales de l@s trabajador@s, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

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

(De nuevo calcamos la Ley de Libertad Sindical, y tras muchas reuniones ya tenemos claro que no es aplicable al precariado, conclusiones del estudiado Informe Valdés. La asamblea y la sección sindical están bien para los centros estables, para el resto del sector merece la pena investigar otras fórmulas de organización y de representatividad de los trabajadores...)

Artículo 5.3 Formación. Licencias de estudios.

El trabajador tendrá derecho:

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.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El ejercicio de estos derechos se atendrá a los siguientes términos:

Será condición previa e inexcusable que el/la trabajador/a justifique documentalmente las circunstancias que originan la aplicación del derecho invocado.

La empresa podrá exigir al trabajador/a las calificaciones obtenidas en su estudio, así como la justificación de su normal asistencia a las clases.

Modificaciones tecnológicas. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la empresa podrá ofrecer a los trabajadores que lo ocupan, cuando sea procedente, y siempre antes de proceder a la extinción del contrato por causas objetivas contempladas en el artículo 52.b. del Estatuto de los Trabajadores, un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su capacitación en las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo.

UNA VISION DE NUESTRA SITUACIÓN EN EL FUTURO.

CERTIFICACIÓN

La certificación profesional deberá ser reconocida mediante un título de formación profesional de grado superior después de completar el bachiller o cumpliendo las diferentes alternativas formativas que ofrezca el ministerio de educación.

Existirá la posibilidad de alcanzar esa certificación profesional a través de dispositivos adecuados para el reconocimiento de la experiencia laboral. Este mecanismo permitirá certificarse a la ingente cantidad de técnicos que no han tenido la oportunidad de formarse regladamente pero que han desempeñado su labor a lo largo de muchos años.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS ARTES ESCÉNICAS

La organización del trabajo de los técnicos de las artes escénicas y las condiciones en las que desempeñan su trabajo estarán reguladas a través de un convenio colectivo con carácter mínimo inspirado en las propuestas expresadas en este libro blanco y cualesquiera otras que las puedan mejorar. Esto será sin perjuicio a otros convenios que pudieran existir con anterioridad y que fueran mejores que este de mínimos que aquí se propone.

ASOCIACIONES PROFESIONALES

Se estimulará y favorecerá la asociación de profesionales con o sin carácter sindical, tanto de trabajadores como de empresas con el fin de constituir los medios y alcanzar la representatividad de las partes necesaria para avanzar en el camino de la negociación y conseguir los objetivos anteriormente propuestos.

ANEXO I.

GRUPOS y ESPECIALIDADES PROFESIONALES

Se denomina **categoría profesional** o **clasificación profesional** de los trabajadores, a la serie de grupos de valoración salarial, en las que se clasifica al personal de una empresa de acuerdo con las dificultades y responsabilidades que tienen las tareas que realizan, por tanto es un concepto de relevancia social, porque distingue a unos trabajadores respecto de otros y es un concepto económico porque hay diferencias salariales significativas entre las diversas categorías.

La categoría que se tiene en una empresa se negocia en el momento que se firma un contrato de trabajo, y una vez en la empresa se puede ir mejorando la categoría profesional de acuerdo con las tareas que se vayan asumiendo. En caso de negativa del empresario a reconocer una categoría superior, se puede reclamar sindicalmente el reconocimiento de esa categoría superior a través de la Comisión de valoración de puestos de trabajo que se establece en los convenios colectivos y que la integran de forma paritaria representantes de la empresa y de miembros del Comité de empresa.

Según se expresa en el artículo 22 del estatuto de los trabajadores el sistema de clasificación profesional se ha de realizar mediante la negociación colectiva o en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Se establece la clasificación profesional en grupos con la consiguiente configuración:

Grupo 1: Personal de carga y descarga

- Criterios generales:

  Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

- Formación:

  Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente o titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Grupo 2:

- Criterios generales:

  Tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exige conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

- Formación:

  Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduado escolar o formación profesional de primer grado.

Grupo 3: Personal técnico auxiliar

- Criterios generales:

  Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

- Formación:

  Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a educación general básica o formación profesional de primer grado, completada con una formación en el puesto de trabajo.

Grupo 4: Personal técnico. Oficial de 2ª

- Criterios generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

- Formación:

  Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente o formación profesional de 2 grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo 5: <u>Personal técnico. Oficial de 1ª</u>

- Criterios generales:

  Funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que, aún cuando sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media de autonomía dentro del proceso establecido.

- Formación:

  Titulación o conocimiento adquiridos en el desempeño de la profesión equivalente a BUP o formación profesional 2º grado, complementada con formación específica dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo 6: <u>Subjefes técnicos</u>

- Criterios generales:

  Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

- Formación:

  Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo 7: <u>Jefes técnicos y regidores</u>

- Criterios generales:

  Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

  Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

  Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional o, de la propia dirección de la empresa, a los que debe dar cuenta de su gestión.

  Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad de dicho cargo de especialidad técnica.

- Formación:

  Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo 8: <u>Directores técnicos</u>

- Criterios generales:

  El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política financiera o comercial.

Estos grupos profesionales se refieren a los diferentes gremios de las artes escénicas:

Técnicos especialistas en maquinaria
Técnicos especialistas en tramoya
Técnicos especialistas en iluminación
Técnicos especialistas en sonido
Técnicos especialistas en audiovisuales
Técnicos especialistas en vestuario
Técnicos especialistas en caracterización, maquillaje y peluquería
Técnicos especialistas en utilería
Técnicos especialistas en regiduría
Personal de carga y descarga

ANEXO II.

CONTRATO DE TRABAJO PARA PROFESIONALES TÉCNICOS DE LAS ARTES ESCÉNICAS

De una parte la Empresa.....
Con domicilio en.....calle.....
Por sí o en su legal representación D/D.ª.....
..... que acredita con.....

Y de otra parte el Trabajador D/D.ª.....
Con domicilio en.....calle .....
O en su legal representación D/D.ª.....
que acredita con .....

Reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente CONTRATO DE TRABAJO; ambas partes acuerdan:

PRIMERO: La Empresa contrata al profesional en calidad de.....correspondiente al grupo profesional.....por las tareas, tiempo y salarios que a continuación se especifican.

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

TERCERO: Cláusulas especiales .....

CUARTO: Ambas partes se someten, en lo no previsto específicamente en las cláusulas de este contrato, *al Convenio Colectivo de LOS TÉCNICOS DE LAS ARTES ESCÉNICAS* y demás disposiciones vigentes.

Tareas:.....

Duración ..... días, del ..... de ..... de .....,
al ..... de ..... de .....

Retribución salarial:
Salario convenio .....
Partes proporcionales, pagas extras .....
Partes proporcionales de vacaciones .....
Partes proporcionales de descanso semanal (contratos inferiores a 8 días).....
Retribución extrasalarial:
Plus (de indumentaria y elementos de trabajo) .....
Plus de transporte .....
Desplazamientos .....
Dietas.....
Otras remuneraciones:.....
Total diario .....

El profesional disfrutará de su descanso semanal los días.....
Lugar de trabajo (plaza fija o gira).....
Calle.....
Localidad.....

Día ..... de ..... de .....
Sello

LA EMPRESA. **EL PROFESIONAL.**

ANEXO III

TABLA DE RETRIBUCIONES

Tabla salarial personal fijo

SM=salario mensual; SA=salario anual; HE=hora extra

Categoría profesional	**SM**	**SA**	**HE**
Personal técnico al servicio de la escena			
Personal carga y descarga			
Técnico Auxiliar			
Técnico Oficial 1ª			
Técnico Oficial 2ª			
Subjefe Técnico			
Jefe Técnico y Regidor			
Director Técnico			

Tabla salarial personal eventual

HT=hora trabajada; HE=hora extra

Categoría profesional	**HT**	**HE**
Personal técnico al servicio de la escena		
Personal carga y descarga		
Técnico Auxiliar		
Técnico Oficial 1ª		
Técnico Oficial 2ª		
Subjefe Técnico		
Jefe Técnico y Regidor		
Director Técnico		

Tabla salarial personal eventual gira

C=categoría; HT=hora trabajada; HE=hora extra

Categoría profesional	HT	HE
Personal técnico al servicio de la escena		
Personal carga y descarga		
Técnico Auxiliar		
Técnico Oficial 1ª		
Técnico Oficial 2ª		
Subjefe Técnico		
Jefe Técnico y Regidor		
Director Técnico		