

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Simon Casas Production SAS, Nautalia Viajes, S. L., Union Temporal de Empresas plaza 1 (Código número 28014392012008).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Simon Casas Production SAS, Nautalia Viajes, S. L., Unión Temporal de Empresas, plaza 1, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 18 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**V CONVENIO COLECTIVO SIMON CASAS PRODUCTION SAS, NAUTALIA VIAJES, S.L.,
UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS (PLAZA 1)
PLAZA DE TOROS DE LAS VENTAS**

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se concreta en la Plaza de Toros Monumental de Madrid y afecta a la totalidad de la plantilla del personal afecto a dicha plaza al servicio del arrendatario. La referida plantilla se compone de personal fijo discontinuo y fijo discontinuo suplente. La negociación del presente Convenio colectivo ha sido efectuada entre la empresa (PLAZA 1) y la representación sindical de los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes de la misma.

Artículo 2.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. Asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

No obstante, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total o parcial de alguno de los artículos contenidos en el presente Convenio Colectivo, las partes se reunirán si alguna de ellas así lo requiriera expresamente a fin de negociar el artículo declarado nulo, y no será alterado el normal cumplimiento del resto del texto del Convenio.

Artículo 3.- Ámbito temporal, denuncia, plazo para la iniciación de las negociaciones, prórroga y pérdida de vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años. Siendo sus efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de publicación del mismo.

La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración. Entendiéndose prorrogado en sus propios términos automáticamente por periodos anuales de no producirse dicha denuncia.

Una vez efectuada la denuncia conforme al párrafo precedente, el proceso de negociación deberá iniciarse antes del último mes de vigencia del Convenio Colectivo.

Denunciado el presente Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso para su renovación a través de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de la empresa, se pacta por ambas partes a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores que el Convenio denunciado mantendrá su vigencia de forma indefinida respecto a su contenido normativo.

Artículo 4.- Estabilidad en el empleo

La empresa arrendataria de la Plaza de Toros de las Ventas adquiere el compromiso de mantener todos los puestos de trabajo de la plantilla de trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes en los términos establecidos en el artículo 16 del presente Convenio y en su mismo número, durante el periodo que gestione la explotación de la Plaza de Toros de las Ventas, sin que en consecuencia se puedan producir amortizaciones de puestos de trabajo durante el periodo indicado.

Artículo 5.- Comisión Paritaria de seguimiento, interpretación y desarrollo del Convenio

1. Se constituye una Comisión Paritaria mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de este Convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones: sindical y empresarial. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En caso de desacuerdo, podrá someter la controversia, tal y como se establece en la Disposición Adicional "Solución Extrajudicial de Conflictos" del presente Convenio a la Fundación Instituto Regional de Medicación y Arbitraje (IRMA) y a su reglamento de aplicación.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre, y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

3. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Sede Social de la empresa, pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

4. Los miembros de la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del Convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

5. Al inicio de cada reunión de la Comisión Paritaria se designará, de entre sus miembros, un moderador, así como un secretario que levantará acta de los asuntos tratados y acuerdos adoptados.

6. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio.
- e) Las funciones legalmente previstas en materia de igualdad, sin perjuicio de las que corresponden a la Comisión de Igualdad de la empresa.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

7. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

8. Las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria, adoptarán siempre la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de diez días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de solicitud de actuación o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada,

a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación.

Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Las resoluciones de Comisión Paritaria deberán emitirse por escrito. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Capítulo II

Organización del trabajo, provisión de vacantes y promoción

Artículo 6.- Organización del trabajo

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas. La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la empresa y sus trabajadores.

La empresa llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, los procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de actividades laborales correspondientes.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

El empresario, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. En cualquier caso, los trabajadores y el empresario, se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado canalizando sus comunicaciones e iniciativas a través de los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la Ley.

Artículo 7.- Obligaciones laborales de los trabajadores

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

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

Con independencia de lo anterior, constituye código de conducta de los empleados que prestan actividad laboral en la Plaza de las Ventas, entre otras, las siguientes:

- La terminación de la jornada laboral se producirá con carácter general para el personal a la conclusión íntegra del festejo de que se trate y una vez que el público asistente al mismo haya abandonado el tendido de la plaza. No obstante, el equipo de inspectores organizará la salida escalonada del personal del recinto de la plaza, a fin de evitar el colapso de los vestuarios, garantizándose en cualquier caso la prestación de un servicio adecuado al público asistente hasta el abandono por el mismo de los tendidos de la plaza. Con carácter general, no se podrá abandonar el respectivo puesto de trabajo con anterioridad al cumplimiento de las condiciones antedichas.
- El acceso al burladero de "servicio plaza" ubicado en el tendido 6, únicamente está permitido a los recibidores de puertas exteriores, ascensoristas y suplentes que estén desempeñando estas funciones, el cual se efectuará por la puerta de Madrid y siempre que no haya ningún toro en el ruedo. También podrán acceder al callejón los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio regular de sus funciones, con observancia de las medidas de seguridad. En ningún caso, está permitido el acceso al callejón con comida.

- Todo el personal deberá incorporarse a sus respectivos puestos de trabajo después de realizar el fichaje de entrada y ponerse el uniforme reglamentario en los vestuarios asignados al efecto, en un periodo máximo de 15 minutos después del comienzo de la jornada laboral.
- Todos los empleados han de ir adecuadamente uniformados, cuidando en extremo el aseo personal y la buena imagen, además de estar convenientemente identificados como personal de la empresa.
- El comportamiento y atención al público asistente a la plaza debe ser extremadamente correcto y diligente. Cualquier conflicto que pudiera originarse con algún espectador ha de ser puesto en conocimiento inmediato del inspector de zona o, en su defecto, del equipo de inspectores. Los inspectores estarán siempre localizables y manifestarán en cada espectáculo al personal a su cargo el lugar exacto donde se encuentren.
- Resulta preceptivo para todos los empleados de la plaza el cumplimiento exacto de los planes de evacuación establecidos por la dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud. A tal efecto, al inicio de cada temporada de espectáculos la dirección repartirá las fichas de los distintos puestos de trabajo con las instrucciones para caso de alarma y evacuación de las instalaciones. La empresa entregará a los trabajadores mediante fichas los riesgos laborales existentes en sus puestos de trabajo, además colocará dichas fichas en las puertas tanto interiores como exteriores para facilitar su consulta si fuese necesario.

Igualmente resulta exigible para todos los empleados el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales establecidas legalmente y requeridas por la empresa.

- Está prohibido para el personal de la empresa el consumo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo. El consumo de comida o bebida por parte del personal deberá hacerse con la mayor discreción, evitando molestar al público durante el espectáculo y sin que interrumpa el normal desarrollo del mismo, así como de la actividad laboral.
- Todo el personal de la plaza ha de cumplir las órdenes e instrucciones laborales emanadas de la dirección de la empresa, y específicamente del equipo de inspectores, durante los periodos de prestación efectiva de actividad laboral y de acuerdo a las funciones establecidas para su puesto de trabajo.
- Constituye especial obligación del personal el cuidado diligente y el mantenimiento escrupuloso de las instalaciones y equipos de la plaza puestos a disposición por la empresa.

Artículo 8.- Identificación del personal

La empresa dotará a todos los empleados de la plantilla de la Plaza de Toros Monumental de Madrid, de una tarjeta identificativa que indicará: nombre y código de empleado del trabajador, llevándose obligatoriamente expuesta en sitio visible, mediante un accesorio que facilite la empresa (cordón, pinza o similar).

En el caso de los trabajadores de callejón, excepcionalmente, no la llevarán en un sitio visible como medida de prevención de accidentes.

Artículo 9.- Información al público

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

Así mismo, se elaborarán folletos explicativos en los idiomas antes señalados para información al público asistente que ignore las reglas establecidas en el Reglamento de Espectáculos Taurinos. En estos, se explicará claramente el porqué del cierre y apertura de las puertas de los vomitorios. Los folletos estarán a disposición de los trabajadores de los tendidos, gradas, andanadas y palcos para su distribución al público cuando este último por cualquier circunstancia abandone su localidad entre toro y toro.

La empresa incluirá en el programa de mano y en las propias entradas, y siempre que no suponga incumplimiento de la normativa vigente en cada momento, información relativa a la imposibilidad de acceder al recinto con vidrio.

Artículo 10.-Servicios Asistenciales

La empresa contratará un servicio de asistencia sanitaria, con la empresa que considere oportuno, así como de Protección Civil en todos los espectáculos taurinos.

Se dará información escrita a los delegados de prevención sobre lo siguiente:

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

Artículo 11.-Cobertura Jurídica

La empresa dará cobertura y asistencia jurídica a los trabajadores en los conflictos que les puedan surgir con los espectadores durante el cumplimiento de su actividad laboral.

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

Artículo 12.-Instrucciones

Al comienzo de la temporada o, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos suplentes el día de su incorporación, se informará y se darán instrucciones por escrito a todos los trabajadores sobre la forma de actuar con los espectadores, la localización de los servicios de emergencia y seguridad, protocolos de actuación en supuestos de emergencia (evacuación, enfermedades, accidentes y altercados de público, etc.) y protocolos de actuación en relación con invitaciones, pases y personas que pretendan acceder a la Plaza o a los tendidos sin estar provistos de la oportuna localidad. Dichas instrucciones serán objeto de negociación con el Comité de Empresa.

Asimismo, los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, delegados sindicales y delegados de prevención), podrán personarse a lo largo de su jornada laboral, por iniciativa propia o a petición de los trabajadores, en los puestos de trabajo, para conocer los problemas que tienen o puedan tener estos, tanto con el público como con sus superiores, comunicándolo previamente al superior de zona si está localizable o en todo caso con posterioridad al hecho.

Al comienzo de la temporada se dotará a cada trabajador de los materiales y herramientas necesarios para poder desempeñar su trabajo. Asimismo, la empresa entregará a cada recibidor de interior las llaves de las puertas de los tendidos, gradas y andanadas las cuales se devolverán al terminar la temporada.

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

Al comienzo de cada temporada, la empresa se comprometerá a que los elementos propios de la Plaza estén en perfectas condiciones para un correcto y seguro uso de los mismos por parte de los trabajadores, en el desempeño de sus trabajos, como son las puertas de barrera, de los carpinteros, de chiqueros, etc.

Artículo 13.- Sorteo de Puestos

1. Los puestos de trabajo en tendidos, gradas, palcos, andanadas, puertas de calle y aseos se asignarán a comienzo de temporada por sorteo entre los distintos niveles relacionados en estos puestos. Los puestos de trabajo correspondientes a carpinteros de chiqueros, carpinteros, inspectores y empleados de callejón (carpinteros y carpinteros de chiqueros también son de callejón) serán de libre ubicación por parte de la empresa.

De acuerdo con los procedimientos establecidos en el párrafo anterior, el personal ocupará los puestos de trabajo correspondientes a su nivel profesional y función que le sean asignados mediante sorteo o, en su caso, mediante adscripción por parte de la empresa.

2. El sorteo de los puestos de trabajo en los niveles profesionales antedichos será público y se celebrará en la misma fecha, estando presente el Comité de Empresa en la mesa de dicho sorteo. Tanto el Comité de Empresa como la empresa, podrán comunicar a los trabajadores antes del inicio del sorteo cualquier información de carácter laboral que consideren oportuno.

Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente y siempre con anterioridad a la celebración del sorteo, los siguientes puestos de trabajo: una andanada de sol, un aseo situado en la andanada o un plantón en las puertas de calle. En caso de que las solicitudes excedieran los puestos disponibles, la asignación entre los solicitantes se efectuará por orden de mayor antigüedad y en caso de igualdad, mediante el correspondiente sorteo.

3. Con carácter restrictivo, si como consecuencia de dicho sorteo y un periodo de prueba de un mes la empresa estimara la falta de idoneidad o adecuación del titular a las características del puesto asignado mediante sorteo, someterá a consulta con el Comité de Empresa el cambio de dicho puesto de trabajo.

4. Si durante el curso de la temporada, por cualquier causa (excedencia, jubilación, fallecimiento, faltas de asistencia, etc.) se produjeran bajas en la plantilla de personal fijo discontinuo sin perjuicio de lo establecido en el art. 14 del presente Convenio, y de forma provisional, dichas vacantes serán cubiertas por los trabajadores fijos discontinuos suplentes (excepto las bajas de inspectores).

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

6. Se reservarán puestos de trabajo para trabajadores de la plantilla que tengan sus facultades limitadas para el ejercicio de la actividad laboral, según regula la normativa laboral vigente siempre que no puedan desarrollar sus funciones en los puestos existentes. Para la acreditación de dichas circunstancias será requisito indispensable la aportación de informe emitido por el servicio de prevención de la empresa.

Artículo 14.- Trabajos de nivel profesional superior e inferior

La empresa, por necesidades del servicio, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de nivel profesional superior al que tenga reconocido, percibiendo mientras se encuentre en dicha situación, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar y la consiguiente repercusión del complemento por vestuario contemplado en el artículo 25 de este Convenio.

La empresa hará entrega mensualmente al Comité de Empresa de una relación nominativa, por orden alfabético, que refleje los cambios de nivel profesional, que haya sufrido por necesidades del servicio, los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes reflejados en el párrafo anterior.

Excepcionalmente la empresa, por necesidades acreditadas del servicio, podrá destinar a un trabajador, por el tiempo imprescindible que la circunstancia exija, a realizar trabajos de nivel profesional inferior al que tenga reconocido, siempre y cuando, no haya ningún trabajador de ese nivel profesional o suplente que pueda cubrir ese puesto. No obstante, el trabajador mantendrá el derecho a percibir la retribución que le corresponde conforme al nivel profesional reconocido, y con la consiguiente repercusión del complemento por vestuario contemplado en el artículo 25 del presente Convenio.

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

Si el cambio de nivel profesional inferior tuviera su origen en la petición voluntaria del trabajador, se asignará a este la remuneración correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

En todos los supuestos anteriores será de carácter obligatorio informar al Comité de Empresa.

Artículo 15.- Novilladas entre la Feria de San Isidro y Otoño, festejos populares, concurso de recortes, festejos cómico taurinos y la corrida de toros del 15 de agosto.

— En las novilladas entre las Ferias de San Isidro y la Feria de Otoño, prestará servicio entre el 70% y 100% de la plantilla. El nombramiento del personal para realizar el servicio se hará rotativo, para que de ese modo, todo el personal pueda tener los mismos festejos trabajados. Este porcentaje será lo más real posible. Para ello, la Empresa informará de la celebración de estos festejos a los trabajadores para que puedan notificar en el caso de no poder asistir y así no sean incluidos en el listado. Seguidamente, se enviará a la plantilla el listado correspondiente al nombramiento con un máximo de 15 días de antelación a la celebración del festejo.

- En los festejos populares, en los concursos de recortes, y en los festejos cómico-aurinos (o en aquellos festejos similares a estos que pudieran sustituirlos) que se celebren a lo largo de toda la temporada prestará servicio entre el 50% y el 70% de la plantilla. El nombramiento del personal para realizar el servicio se hará rotativo, para que de ese modo, todo el personal pueda tener los mismos festejos trabajados. Este porcentaje será lo más real posible. Para ello, la Empresa informará de la celebración de estos festejos a los trabajadores para que puedan notificar en el caso de no poder asistir y así no sean incluidos en el listado. Seguidamente, se enviará a la plantilla el listado correspondiente al nombramiento con un máximo de 15 días de antelación a la celebración del festejo.
- En la corrida de toros del 15 de agosto (Festividad de la Virgen de la Paloma) prestará servicio entre el 70% y 100% de la plantilla. El nombramiento del personal para realizar el servicio se hará rotativo, para que, de ese modo, todo el personal pueda tener los mismos festejos trabajados. Este porcentaje será lo más real posible. Para ello, la Empresa informará de la celebración de estos festejos a los trabajadores para que puedan notificar en el caso de no poder asistir y así no sean incluidos en el listado.

Seguidamente, se enviará a la plantilla el listado correspondiente al nombramiento con un máximo de 15 días de antelación a la celebración del festejo.

La asistencia a estos espectáculos tiene carácter voluntario, por lo que las faltas de asistencia a los mismos no se computarán a efectos sancionadores.

Artículo 16.- Plantilla de personal

1. La plantilla de personal de la Plaza de Toros de Las Ventas al servicio de la empresa arrendataria, estará compuesta de 337 trabajadores, de los que 311 son Personal fijo discontinuo, que son los que ocupan los puestos existentes en la Plaza de Toros de Las Ventas (311 puestos) y 26 trabajadores Fijos Discontinuos suplentes, que son los que suplen al Personal fijo discontinuo en caso de cualquier baja, ausencia, defunción, excedencias, I.T., faltas de asistencia, permisos retribuidos, permisos sin sueldo etc., durante el periodo y de la forma que se describe a continuación de la relación de los niveles profesionales existentes en la Plaza de Toros del Personal fijo discontinuo. Las vacantes producidas en el colectivo de trabajadores fijos discontinuos suplentes serán cubiertas mediante nuevas contrataciones.

2. La plantilla de personal fijo de trabajo discontinuo será llamada según se establece en la ley 63/97 de 26 de diciembre, al comenzar la temporada taurina en la Plaza de Toros de las Ventas con un plazo mínimo de 15 días antes del comienzo de la temporada.

El personal fijo discontinuo suplente únicamente prestará actividad laboral en festejos con previsión de aforo completo y en las Ferias llamadas Comunidad de Madrid, Feria de San Isidro y Feria de Otoño (o cualquier denominación que, en un futuro, pudiera ser asignada a estas). El resto de los festejos estará cubierto, exclusivamente, por personal fijo discontinuo.

3. La plantilla de personal fijo discontinuo y fijo discontinuo suplente está compuesta:

- Un jefe de personal:
- Un inspector jefe
- Nueve inspectores
- Un celador de barreras
- Un maestro de carpinteros
- Once recibidores de barrera
- Doce carpinteros
- Cuatro carpinteros de chiqueros
- Nueve areneros
- Un hondero
- Cuarenta y dos recibidores de puertas exteriores
- Cuarenta recibidores de tendidos
- Ochenta acomodadores de tendidos
- Catorce recibidores de gradas
- Dieciséis acomodadores de gradas
- Diez recibidores de andanadas
- Veinte acomodadores de andanadas
- Cuatro recibidores de palcos
- Un recibidor del Palco de la CAM
- Un recibidor del Palco del Presidente

- Trece empleadas/os de lavabos/aseos
- Un timbalero
- Cuatro clarines
- Dos alguaciles
- Un chulo de toriles
- Un chulo de banderillas
- Dos servicios de puyas
- Un servicio de banderillas
- Un servicio de ruedo
- Un servicio de cartel de peso de toros
- Seis ascensoristas.
- Veintiséis trabajadores fijos discontinuos suplentes.

4. La asistencia de los trabajadores fijos discontinuos suplentes a las ferias y festejos de aforo completo será obligatoria, salvo los supuestos previstos en la normativa laboral. Solo podrán tener dos faltas de asistencia, cada temporada, por otra serie de causas en esos festejos. El Comité de Empresa dispondrá, cada día que se celebre festejo en la plaza, de una relación nominativa, elaborada por la empresa y por orden alfabético del control diario de asistencia de los suplentes.

5. A todos los efectos la plantilla de personal fijo discontinuo quedará cubierta antes del comienzo de la temporada taurina y la de personal fijo discontinuo suplente según se establece en este artículo.

6. Si desde el comienzo de la temporada hasta el día 30 de abril del año en curso hubiera bajas en la plantilla de personal fijo discontinuo por cualquier causa, dichas bajas se irán cubriendo según surjan hasta esa fecha por el personal fijo discontinuo según regula el art. 19 de promoción interna. Independientemente de lo anterior, los trabajadores que tengan excedencia se incorporarán a la plantilla en la fecha que cumpla el periodo de la misma, siempre que haya una plaza libre de su nivel profesional, quedando en preferente a la incorporación en la empresa, en caso que ni de su nivel profesional o puesto similar hubiera plaza vacante.

La empresa informará al Comité de Empresa, de las vacantes a cubrir y se reunirán las dos partes para determinar qué trabajadores ocuparán dichas vacantes por el método expuesto en el párrafo anterior.

Si en el proceso de promoción interna se originarán vacantes dentro de la plantilla de personal de fijos discontinuos, y no pudieran ser cubiertas ni por promoción interna ni por excedencias, estas serán cubiertas por el personal fijo discontinuo suplente que las cubrirán por orden de antigüedad de temporada, pasando a ser fijo discontinuo.

En el caso de que hubiera varios trabajadores fijos discontinuos suplentes con la misma antigüedad que puedan optar a cubrir las plazas vacantes citadas en el párrafo anterior y no hubiera plaza para todos, se efectuará un sorteo entre ellos para que pasen a ocupar dichas plazas, teniendo prioridad en el sorteo, aquellos trabajadores que hubieran tenido mayor asistencia en el año inmediatamente anterior.

7. Si a partir del 30 de abril de cada temporada hubiera bajas en la plantilla de personal fijo discontinuo por jubilaciones, excedencias u otros motivos contemplados en este convenio colectivo, la plantilla de trabajadores fijos discontinuos suplentes solo se aumentaría en el mismo número que las bajas citadas, cuando el total de la plantilla de fijos discontinuos más fijos discontinuos suplentes, fuera inferior a 311 trabajadores.

8. Las nuevas contrataciones para cubrir las plazas vacantes de la plantilla de trabajadores fijos discontinuos suplentes será objeto de negociación entre la empresa y Comité de Empresa, prestando especial atención a las solicitudes que realicen los familiares de empleados de la plantilla. El Comité de Empresa estará presente y participará activamente en la selección de los candidatos.

En caso de que no se alcanzara un acuerdo en el seno de dicha negociación, la Empresa se reserva el derecho a designar al trabajador de nueva contratación.

9. Ninguna persona será discriminada para su contratación por el hecho de tener vínculos familiares o de amistad con un trabajador de la plantilla.

Artículo 17.- Subrogación

Cuando la empresa arrendataria finalice la adjudicación de la explotación de la Plaza de Toros de Las Ventas, por resolución del contrato de arrendamiento, la plantilla de personal fijo discontinuo y fijo

discontinuo suplente se pondrá al servicio de la nueva empresa adjudicataria. El trabajador tendrá derecho a percibir con cargo a la anterior empresa, la liquidación de los haberes, partes proporcionales de antigüedad, así como cualquier otro concepto retributivo establecido en este Convenio.

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

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

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

Artículo 18.- Vacantes

La empresa entregará al Comité de Empresa una relación actualizada de las vacantes según se vayan produciendo durante toda la temporada y antes del comienzo de la temporada siguiente por jubilación, excedencia o por cualquier otro concepto. Se especificará, características de los puestos de trabajo, nivel profesional y números de puestos a cubrir. Esta relación se publicará en el tablón de anuncios en esta misma fecha, y se mantendrá hasta la finalización de dicha temporada.

Artículo 19.- Regulación de promoción interna

1. Los puestos de trabajo de los diferentes niveles profesionales de la plantilla de personal fijo discontinuo que queden vacantes durante la temporada, se cubrirán con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores interesados en dichas vacantes, deberán remitir a la empresa y al Comité de Empresa la solicitud facilitada por esta mediante correo electrónico. Aquellos trabajadores que lo así lo deseen, podrán presentar también la solicitud del cambio de categoría por escrito. El plazo de presentación de estas solicitudes será desde el 1 de mayo al 31 del mismo mes.
- b) Dichas vacantes, serán ocupadas exclusivamente por orden de antigüedad en la plantilla entre aquellos que lo soliciten, a excepción de los puestos maestro de carpinteros, carpinteros de chiqueros, alguaciles, chulo de toriles y servicio de ruedo que serán de libre designación por parte de la empresa entre todos aquellos trabajadores que hayan manifestado su voluntad de acceder a dichos puestos. Asimismo, el nivel profesional de inspector se regirá por lo establecido en el apartado segundo del presente artículo.
- c) En el caso de que dos o más trabajadores coincidieran en que hubieran empezado a trabajar en la misma temporada y hubieran solicitado el cambio de grupo o nivel para el mismo puesto de trabajo, se realizará un sorteo entre aquellos trabajadores implicados para designar la adjudicación del puesto.
- d) Una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes, la empresa y la secretaria del Comité se reunirán como máximo quince días desde la conclusión del mismo para cerrar y cotejar el conjunto de solicitudes.
- e) Si existieran discrepancias entre las solicitudes entregadas al Comité y las entregadas a la empresa, se le permitirá al trabajador enmendar su error si lo desea a requerimiento de la empresa o del Comité, antes de que finalice el mes de junio.
- f) La designación de los candidatos para cubrir los puestos vacantes será objeto de tratamiento entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, con arreglo a los criterios expresados anteriormente en el presente artículo.

2. Para el nombramiento de nuevos inspectores, se establecerá el siguiente procedimiento:

2.1 Requisitos mínimos para acceder al proceso de selección:

- a) Antigüedad mínima de doce temporadas de servicio activo en la Plaza.
- b) Perfil profesional: Dotes de mando y coordinación en la dirección del personal dependiente, iniciativa, responsabilidad y autonomía.
- c) Formación mínima: Bachiller superior o equivalente o Formación Profesional II o equivalente.

2.2 Las personas que reúnan los requisitos anteriormente mencionados, se integrarán en el correspondiente proceso de selección, correspondiendo su nombramiento mediante negociación entre la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

En caso de falta de acuerdo, corresponderá a la empresa la designación del candidato a cubrir el puesto de trabajo vacante.

3. No podrán cambiarse de nivel profesional durante el plazo de tres años todos aquellos trabajadores que la empresa tenga que realizarles trajes a medida. Dichos puestos son: areneros, honderos, timbaleros, clarines, alguaciles, chulos y cartel de peso. Como norma para el resto de la plantilla, para aquellos trabajadores que hubieran promocionado deberá transcurrir un periodo de dos temporadas para poder optar a un nuevo cambio de nivel profesional.

Capítulo III

Jornada, retribuciones, prendas y material de trabajo

Artículo 20.- Jornada laboral y horas extraordinarias

1. La jornada laboral tendrá una duración máxima de cuatro horas treinta minutos por cada espectáculo.

2. La jornada laboral comenzará una hora y treinta minutos antes de la programación del inicio del espectáculo y finalizará a la terminación del mismo, en los términos establecidos en el artículo séptimo.

3. En el caso que desde el inicio de la jornada hasta la terminación del espectáculo se excediera la jornada laboral máxima, es decir las cuatro horas treinta minutos establecida en el apartado segundo anterior, transcurridos 5 minutos a partir de dicha jornada, se abonará a los trabajadores los emolumentos correspondientes al exceso de jornada efectivamente realizada.

A partir de las cinco horas desde el inicio de la jornada laboral, el exceso se abonará a prorrata del valor de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, de conformidad con lo establecido en los párrafos anteriores, se abonarán por parte de la empresa con un incremento salarial del 25% sobre la hora ordinaria.

Asimismo, a partir de las 22:00 horas (comienzo de jornada nocturna), las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se hará sobre todas las retribuciones que devengue el trabajador por festejo. Estas retribuciones se abonarán en la nómina del mes en el cual se hayan realizado.

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

5. Se entiende por terminación del espectáculo, con carácter habitual, cuando el Presidente del mismo abandone el palco y los espectadores abandonen los tendidos

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

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

Artículo 21.- Retribuciones Generales

1. Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo para cada nivel profesional están fijadas por cada espectáculo.

En caso de que se prestara servicios en dos o más espectáculos en un mismo día, el personal devengará tantas veces dicha retribución como el número de espectáculos celebrados.

2. Las citadas retribuciones, para el año 2023 son las establecidas para cada nivel profesional en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio, en términos de salario bruto por espectáculo.

3. Para el año 2024, las retribuciones del presente artículo abonadas durante el año 2023 se incrementarán en un 2,6%. Así mismo, dicho incremento del 2,6%, les será de aplicación y en los mismos

términos a las retribuciones especiales contempladas en el artículo 22, en los puntos 5, 6 y 7 del presente Convenio. En el caso de que las variaciones experimentadas por el Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondientes al año 2023 fuera superior al 4%, el incremento para el año 2024 será del 3,1%. Estas retribuciones se incrementarán en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

4. Para el año 2025, las retribuciones del presente artículo abonadas en el año 2024 se incrementarán en un 2,6%. Asimismo, dicho incremento del 2,6%, les será de aplicación y en los mismos términos a las retribuciones especiales contempladas en el artículo 22, en los puntos 5, 6 y 7 del presente Convenio. En el caso de que las variaciones experimentadas por el Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondientes al año 2024 fuera superior al 4%, el incremento para el año 2025 será del 3,1%. Estas retribuciones se incrementarán en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

5. A partir del 1 de enero de 2026, y hasta que se alcance un acuerdo expreso entre las partes en la negociación del siguiente Convenio Colectivo, las condiciones económicas reguladas en el presente artículo serán objeto de revisión con periodicidad anual en el mismo porcentaje de incremento de IPC experimentado durante el año anterior más dos puntos. En todo caso, con independencia del valor de dicho IPC, se garantiza este incremento retributivo mínimo anual en dos puntos. Así mismo, esta garantía de incremento retributivo les será de aplicación y en los mismos términos a las retribuciones especiales contempladas en el artículo 22, en los puntos 5, 6 y 7 del presente Convenio.

Artículo 22.- Retribuciones Especiales

1. Para los años 2023, 2024 y 2025 se establece una asignación de 196,17 € brutos por día de apartado para el equipo de carpinteros y otra de 207,58 € brutos para el equipo de inspectores por el mismo concepto, debiendo rotar los inspectores por orden alfabético, incluyendo en la citada rotación al inspector jefe

2. Del mismo modo, para en los años 2023, 2024 y 2025, para el equipo de carpinteros de desembarque y reconocimiento de reses, se establece una asignación de 101,94 € brutos por día de asistencia a la plaza de toros para realizar este trabajo, independientemente de que lleguen las reses o no.

3. Asimismo, para el apartado de reses se nombrará a un trabajador para el control de la puerta de acceso de dicho apartado. Este trabajador podrá pertenecer a cualquier nivel profesional, excepto: jefe de personal, jefe de inspectores, inspectores, maestro de carpinteros, carpinteros de chiqueros, carpinteros y suplentes, estableciéndose una asignación para en los años 2023, 2024 y 2025 de 38,83 € brutos para el desempeño de estas funciones.

Este puesto será cubierto rotativamente por orden alfabético entre aquellos trabajadores pertenecientes a los niveles profesionales anteriormente no excluidos que voluntariamente quieran realizar el servicio. El nombramiento de este trabajador se realizará de forma presencial o telefónicamente.

4. De la misma forma, se cubrirán los puestos de trabajo de la Puerta de Arrastre y de Caballos por dos trabajadores en jornada de mañana hasta la entrada del personal para trabajar en los espectáculos, asignándose en los años 2023, 2024 y 2025 la cantidad de 90,79 € brutos por trabajador, por hacer la guardia en estas dos puertas. En el supuesto de que las guardias citadas se prolongarán más allá de las 17:45 horas, el trabajador devengará una cantidad adicional de 5 € brutos por cada media hora completa de prestación efectiva de servicios a partir de la hora anteriormente indicada.

El nombramiento de estos trabajadores se realizará de forma presencial o telefónicamente.

Estos puestos serán cubiertos por cualquiera de los empleados que se encuentren referenciados en el punto 3 del presente artículo. Los trabajadores que renuncien tres veces a lo largo de la temporada a desarrollar este trabajo, cuando les toque por lista, se les eliminará de dicho servicio por el resto de la temporada, siempre y cuando no justifiquen su renuncia por cualquiera de las causas contempladas en la normativa laboral.

El Comité de Empresa podrá comprobar el orden con el que se nombra a este personal para cubrir los puestos de trabajo citados. Así mismo, la empresa entregará al comité la relación de trabajadores que voluntariamente quieran realizar estas funciones.

Las funciones a desarrollar por los trabajadores que realicen estas guardias consistirán, principalmente, en el control de acceso en las Puertas de Caballos y de Arrastre, debiendo constatar que las personas

que intentan acceder al mismo cuentan con las autorizaciones o habilitaciones pertinentes, en función de la actividad que, en cada momento, se esté desarrollando en el interior del recinto.

5. Se devengará un complemento salarial denominado plus de mando que percibirán los trabajadores adscritos a los niveles 1 a 4, ambos inclusive, en la cuantía establecida en el anexo I del presente Convenio, manteniendo las subidas salariales pactadas en el artículo anterior.

6. Se devengará un plus de peligrosidad que percibirán los trabajadores adscritos a los niveles 4 y 5, en la cuantía establecida en el anexo I del presente Convenio, manteniendo las subidas salariales pactadas en el artículo anterior.

7. Se devengará un plus de control a los trabajadores adscritos al nivel 6, en la cuantía establecida en el anexo I del presente Convenio, manteniendo las subidas salariales pactadas en el artículo anterior, procedente del artículo 59.2 del III Convenio Colectivo de la Empresa Taurodelta S.A.

8. Las retribuciones especiales reguladas en el presente artículo, excepto los puntos 5, 6 y 7, quedarán congeladas y consolidadas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A partir de 1 de enero de 2026, y hasta que se alcance un acuerdo expreso entre las partes en la negociación del siguiente Convenio Colectivo, los puntos 1, 2, 3 y 4 serán objeto de actualización y revisión con periodicidad anual en el mismo porcentaje de incremento del IPC experimentado en el año inmediatamente anterior. Si el valor de dicho IPC fuera negativo, se garantiza este incremento retributivo mínimo anual en cuatro puntos.

Las retribuciones especiales pertenecientes a los puntos 5, 6 y 7, en cuanto al incremento retributivo durante la vigencia del convenio y hasta que se alcance un acuerdo expreso entre las partes en el siguiente Convenio, les serán de aplicación los mismos términos que los regulados en el artículo 21 del presente Convenio.

Artículo 23.- Retribuciones y pagas

La empresa abonará al personal afectado por este Convenio Colectivo, una gratificación extraordinaria en julio y otra en Navidad, siendo el importe de cada una de ellas proporcional al número de festejos realmente trabajados en el año, teniendo en cuenta que, si trabajase un festejo cada día laborable del año, cada una de dichas pagas equivaldría al salario de 30 festejos. Los importes de dichas pagas se devengarán proporcionalmente junto con el salario correspondiente a cada espectáculo.

Artículo 24.- Forma de pago

La liquidación y pago del salario por festejo se efectuará por transferencia bancaria preferentemente o mediante cheque bancario a petición del trabajador, dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la finalización del último espectáculo de cada mes. Aquel trabajador que opte por el pago mediante cheque bancario deberá solicitarlo antes de que se celebre el primer festejo de la temporada y mantener esta forma de pago durante toda la temporada.

Para el cálculo de la nómina se tendrán en cuenta solo los festejos efectivamente trabajados, así como los permisos o licencias retribuidas o bajas médicas por cada trabajador dentro de cada mes natural. Se hará documentalmente mediante recibo (del modelo oficial) de salarios, en el que figurarán todos los datos de identificación, según la legislación vigente en cada momento, y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado y en concreto los siguientes:

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

La entrega del recibo de salarios se hará, a opción del trabajador manifestada por escrito, mediante correo electrónico a la dirección que facilite o mediante su entrega física.

Artículo 25.- Compensación por vestuario

1. Todos los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán, con independencia de las retribuciones salariales antes señaladas, un complemento

salarial que compense cualquier gasto que la actividad laboral pueda originar, tales como vestuario, mantenimiento y cuidado del facilitado por la empresa y/o cualquier otro que se derive de la prestación de sus servicios, a excepción del plus de transporte, así como el resto de vestuario que figura en el artículo 34 del presente Convenio.

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

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

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

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

Artículo 26.- Suspensión de espectáculos taurinos

1. En caso de suspensión o aplazamiento para otra fecha de un espectáculo taurino de forma imprevista y fuera de hora, hasta las 14:00 horas del día del festejo, se fija la cantidad de 16 € como única percepción para cada uno de los empleados que hubieran asistido a la plaza.

2. Así mismo, si la suspensión o aplazamiento del festejo se produjera fuera del límite de las 14:00 horas del día del festejo, los trabajadores de la plantilla que hubieran asistido a la plaza percibirán todas las retribuciones con su correspondiente repercusión en el complemento de vestuario contemplado en el artículo 25 como si el espectáculo se hubiera celebrado íntegramente. Todas estas retribuciones serán cotizadas a la Seguridad Social al igual que cualquier otro festejo.

Artículo 27.- Jubilación

1. La jubilación voluntaria o anticipada de los trabajadores se producirá a las edades y por las causas establecidas en cada momento por la legislación en materia de Seguridad Social.

2. Como medida alternativa de empleo a las jubilaciones, la empresa procederá a sustituir a los trabajadores fijos discontinuos objeto de jubilación por el mismo número de trabajadores fijos discontinuos suplentes.

3. Independientemente de lo contemplado por la legislación de Seguridad Social y otras disposiciones legales de carácter laboral, al trabajador que se jubile o cause baja en la empresa por incapacidad permanente, la empresa le abonará una compensación económica 100 € por cada temporada de servicio prestado en la Plaza.

Artículo 28.- Pases e Invitaciones de la Plantilla

1. Los trabajadores que se jubilen o sean dados de baja por Invalidez Permanente, tendrán derecho a que se les facilite por parte de la empresa un pase con carácter vitalicio para que así puedan asistir a todos los festejos taurinos que se celebren en La Plaza de Toros de las Ventas.

2. La empresa repartirá entre los trabajadores de la plantilla de fijos discontinuos y suplentes 120 invitaciones por festejo, excepto aquellos doce festejos de la temporada que por su naturaleza se prevean de aforo completo. Dichas invitaciones se distribuirán de la forma siguiente: se elaborará una lista de todos los trabajadores por orden alfabético y se entregarán dos invitaciones por festejo

a cada uno de los trabajadores que les toque por riguroso orden de lista, que será pactada entre la empresa y el Comité de Empresa. Esta lista se hará pública con al menos 48 horas de antelación.

3. Las invitaciones que no sean recogidas por los trabajadores según lo establecido en el apartado anterior serán repartidas por riguroso orden alfabético, siendo necesaria la presencia en este trámite de, al menos, un miembro del Comité de Empresa.

Artículo 29.- Seguro de accidentes

La empresa concertará un seguro de accidente para todos y cada uno de los trabajadores de la plantilla de la forma que a continuación se detalla:

En el supuesto de fallecimiento, invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivada de accidente de trabajo, el trabajador o en su caso sus familiares directos o herederos, percibirán en concepto de indemnización e independientemente de las ya establecidas normas legales de aplicación en la materia, las cantidades que a continuación se indican:

- Fallecimiento: 32.500 €
- Invalidez Absoluta: 36.500 €
- Gran Invalidez: 42.500 €

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

Artículo 30.- Nacimiento o adopción de hijos

En el supuesto de nacimiento o adopción de un hijo, la empresa abonará en la nómina del mes siguiente a los trabajadores afectados una gratificación de 150 € por cada hijo una vez que acredite dicho nacimiento. Si esto ocurriese fuera de temporada, se abonará la cantidad junto con la primera nómina.

Artículo 31.- Defunción

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

Artículo 32.- Devengo extrasalarial por I.T

1. El trabajador que cause prestación de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido durante la prestación de servicios para la empresa, percibirá durante el tiempo de permanencia de dicha situación, una cantidad complementaria hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones a percibir establecidas en el presente convenio y fijadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I.

2. En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, la empresa complementará hasta el 100% del total de las retribuciones a percibir establecidas en el presente convenio y fijadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I desde el cuarto día natural a contar desde la fecha en que se produjo la baja.

En caso de que los días de permanencia en situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes superaran los 30 días naturales al año, el complemento hasta el 100% del salario establecido en el párrafo anterior comenzará a devengarse, en ulteriores procesos de incapacidad temporal, a partir del décimo sexto día a contar desde la fecha en que se produjo la baja.

Artículo 33.- Vestuario

La empresa arrendataria, previa autorización del Centro de Asuntos Taurinos de la Comunidad Autónoma de Madrid, adecuará un local convenientemente acondicionado, donde se instalarán un número de taquillas que coincidan con el número de trabajadores que haya en la plantilla, una taquilla

por trabajador. Estas, tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado que los trabajadores utilicen. Deberán ser lo suficientemente seguras como para garantizar que no se puedan abrir fácilmente.

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

Artículo 34.- Prendas y material

1. La empresa dotará bien de bata o dos polos, prenda de entretiempo (tres cuartos) y forro polar a cada una de las trabajadoras que estén al cargo de los servicios de lavabos, también se les proporcionará los utensilios y productos de limpieza e higiene necesarios para mantener en perfecto estado los servicios.

2. Se dotará de dos camisas o polos (una de las dos), prenda de entretiempo (tres cuartos), forro polar, un impermeable y pantalón de lluvia corporativo a todos los empleados de la plaza. La utilización de las prendas facilitadas por la empresa será obligatoria para todos los empleados de la plaza. A ningún trabajador se le podrá dotar con prendas ya utilizadas por otro. La duración y renovación de las prendas estará supeditada a lo que la Comisión Paritaria negocie en su momento. Estas prendas se renovarán para garantizar la buena presencia del trabajador ante el público.

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

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

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

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

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

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

Con independencia de lo anterior, si el puesto se ocupará por primera vez, no teniendo por tanto ropa de cambio, se dotará al trabajador de dos camisas, dos pantalones, una gorra y un par de zapatillas.

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

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

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

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

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

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

En el caso de que la empresa exigiera a los trabajadores la utilización de prendas determinadas, deberán ser facilitadas por la empresa, no pudiendo discriminar a ningún trabajador por este motivo

con arreglo a las circunstancias del tiempo y del uso socialmente aceptado, siempre y cuando sean apropiadas y no disonantes con el desempeño del trabajo.

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

Capítulo IV

Permisos, vacaciones, faltas y licencias

Artículo 35.- Vacaciones

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

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

Artículo 36.- Absentismo. Faltas de asistencia. Permisos sin sueldo

Durante la vigencia del presente convenio colectivo quedan reguladas todas las obligaciones de los trabajadores y la empresa reflejadas en el presente artículo en lo referente a obligaciones de asistencia (absentismo y permiso sin sueldo). En ningún caso las faltas de asistencia reguladas en el presente Convenio computarán a efectos de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

En cuanto a la información a entregar al Comité de Empresa se estará a lo previsto en el presente convenio.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Permisos sin sueldo

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

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

La empresa podrá ampliarlo con carácter extraordinario hasta un máximo del 20% fuera de las Ferias de la Comunidad de Madrid, San Isidro, Otoño (o cualquier otro tipo de denominación que a estas se le asignara)

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

Todos los permisos sin sueldo se pedirán por escrito, correo electrónico, o cualquier otro medio en el que quede constancia, con una antelación mínima de 24 horas antes del espectáculo, quedando el original para la empresa y la copia sellada por la misma para el trabajador en el caso de hacerlo por escrito.

La empresa entregará mensualmente, excepto en las ferias que será quincenalmente, al Comité de Empresa una relación nominativa por orden alfabético de todos los permisos sin sueldo que hayan disfrutado los trabajadores, así como el cómputo total por orden alfabético de dichos permisos al finalizar la temporada taurina. Estos documentos serán sellados por la empresa.

Absentismo

Será voluntaria para los trabajadores fijos discontinuos la asistencia al trabajo en los festejos programados fuera de las Ferias de la Comunidad, San Isidro, Otoño (o cualquier otro tipo de denominación que a estas Ferias se les pudiera asignar en un futuro), y días de previsión de aforo completo.

Como únicas limitaciones de la anterior disposición se establece que:

- Al final de temporada cada trabajador debe haber asistido a un mínimo del 30% de los festejos taurinos que se celebren en la temporada.
- La conducta de los trabajadores fijos discontinuos que incurran durante cada temporada en quince o más faltas de asistencia sin justificar, sean continuadas o no, constituirá causa de despido disciplinario.
- La empresa comunicará por escrito al trabajador cuando este pase de 8 faltas de asistencia sin justificar, para que estos puedan realizar las alegaciones que considere oportunas.

La empresa comunicará por escrito mensualmente, excepto en las ferias que será quincenalmente, al Comité de Empresa la relación nominativa por orden alfabético de las faltas de este tipo que se produzcan durante la temporada.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS SUPLENTE**Permisos sin sueldo**

Este personal podrá solicitar como máximo dos permisos sin sueldo durante las Ferias de la Comunidad de Madrid, San Isidro, Otoño o cualquier otro tipo de denominación que a estas se les diera, y días de previsión de aforo completo.

Todos los permisos sin sueldo se pedirán por escrito, correo electrónico, o cualquier otro medio en el que quede constancia, con una antelación mínima de 24 horas antes del espectáculo, quedando el original para la empresa y la copia sellada por la misma para el trabajador en el caso de hacerlo por escrito.

El Comité de Empresa recibirá quincenalmente de la empresa relación nominativa por orden alfabético del personal suplente que solicite permiso sin sueldo, y al finalizar la temporada la empresa entregará al Comité una relación por orden alfabético de todos los permisos sin sueldo solicitados por este personal.

Absentismo

En los festejos de las Ferias de la Comunidad de Madrid, San Isidro, Otoño o cualquier otro tipo de denominación que a estas se les diera y espectáculos de previsión de aforo completo, es obligatoria la asistencia al trabajo de este personal.

La conducta de los trabajadores suplentes que incurran en tres faltas no justificadas de forma continua o cinco alternas correspondientes a una temporada, constituirá causa de despido disciplinario.

La empresa entregará quincenalmente al Comité de Empresa relación nominativa por orden alfabético con sello de la misma de las faltas sin justificar individualizadas del personal discontinuo suplente.

Artículo 37.- Licencias

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los tiempos y causas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho a partir del día siguiente a producirse el acontecimiento. Si el día de la boda o constitución de la pareja de hecho es festivo, el computo de este permiso empezará el primer día laborable después del hecho causante.

- b) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El uso de estos permisos por los trabajadores podrá ser durante todo el proceso de la enfermedad y no tener que ser necesariamente coincidente con el inicio de dicho proceso. Es decir, los trabajadores elegirán las fechas del disfrute de dichos permisos.
- c) 1 día por nacimiento de nietos.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas selectivas de aptitud de una titulación académica oficial regulada por el Ministerio o Consejería de Educación durante los días de su celebración.
- e) 1 día por traslado de domicilio habitual, si es dentro de la Comunidad de Madrid, y 2 días si es fuera de dicha Comunidad.
- f) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o nietos si es dentro de la Comunidad de Madrid y 2 días si es fuera de la misma.
- g) 1 día por comuniones o bautizos de hijos o nietos. Se tendrá derecho a 2 días si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- h) Asistencia a consultas y pruebas médicas de especialistas, así como ingreso en urgencias hospitalarias el día del festejo.
- i) Para acudir a cursos de preparación al parto, por el tiempo necesario.
- j) Los trabajadores podrán reducir en una hora la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 12 meses. El trabajador podrá disfrutar de esta reducción de jornada al principio o final de la misma o distribuir este tiempo entre el inicio y final de la jornada.
- k) 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 período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes, y que disfruten de estas licencias remuneradas devengarán las retribuciones que les correspondan según su nivel, contempladas en la tabla salarial del anexo I de este convenio.

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

Así mismo, los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes podrán disfrutar de permisos sin sueldo por las causas siguientes:

- a) 1 día por matrimonio o pareja de hecho, comuniones o bautizo hasta 4º grado de consanguinidad.
- b) Independientemente de lo establecido en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 47 del presente convenio colectivo, los representantes sindicales dispondrán de sesenta horas laborales no retribuidas, durante cada temporada para asistir a congresos, asambleas, seminarios, actos de gestión que deban realizar por encargo de su central sindical o por razón de sus obligaciones especiales y, en general, a cualquier actividad de su central sindical.
- c) Se podrán acumular dichas horas en uno o varios representantes sindicales de cada grupo representado en el Comité de Empresa.
- d) Hasta 30 días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, previa acreditación documental suficiente de tal circunstancia.
- e) Asistencia a pruebas médicas de especialistas de parientes hasta 2º grado de consanguinidad el día del festejo.

Artículo 38.- Excedencias

1. Excedencia por hijo o familiar a cargo.

Podrá solicitarse por uno cualquiera de los progenitores, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de duración 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento 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 período de duración podrá disfrutarse de forma continuada o 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador 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 que se organicen por la empresa.

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, aunque ello implique cambio de nivel retributivo.

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.

2. Excedencia voluntaria.

a) Concepto y duración:

El trabajador o trabajadora con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no pudiéndose solicitar una nueva excedencia voluntaria hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde la finalización de la última excedencia. Durante la excedencia existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

Durante el tiempo que el personal permanezca en esta situación, no devengará ningún tipo de retribución ni computará a efectos de antigüedad.

La petición de acceso a la situación de excedencia será mediante solicitud por escrito realizada por el trabajador y comunicada de forma fehaciente a la empresa.

En todo caso será requisito indispensable para el reconocimiento de las excedencias la confirmación por escrito de la empresa.

b) Prórrogas del período inicialmente previsto:

En el supuesto de que la excedencia fuera solicitada por un periodo inferior al máximo establecido, el trabajador podrá solicitar una o varias prórrogas de la misma, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo de cinco años.

A tal fin, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia inicialmente concedido, o de cualquiera de sus prórrogas, deberá solicitarlo expresamente y por escrito. En caso de que la solicitud no fuera realizada en el plazo indicado, el trabajador deberá reincorporarse en la fecha previamente establecida. Caso de no producirse la incorporación en tiempo se entenderá que el trabajador no está interesado por lo que su contrato quedará extinguido en la fecha previamente establecida.

c) Reincorporación:

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo o nivel Profesional donde estuviera encuadrado el trabajador y que hubiera o pudiera producirse en la empresa.

El trabajador deberá comunicar por escrito y de forma fehaciente a la empresa su intención de proceder a su reincorporación con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de finalización del periodo de excedencia. En caso de que el trabajador no procediera a realizar la comunicación anterior, con anterioridad a lo establecido en el presente apartado, se entenderá a todos los efectos que no tiene intención de reincorporarse y, en consecuencia, su contrato de trabajo quedará extinguido en la fecha de finalización de la excedencia.

3. Excedencia forzosa:

En cuanto a la situación de excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la normativa legal que se encuentre en vigor en cada momento.

Capítulo V

*Derechos de representación sindical***Artículo 39.- Representación Colectiva**

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

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

Artículo 40.- Información previa a los representantes legales de los trabajadores

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente por el empresario de las sanciones que vaya a imponer a los trabajadores por faltas leves, graves o muy graves. Esta información incluye las faltas que sean sancionadas con despido. La comunicación al Comité de Empresa deberá ser realizada por escrito, especificándose en el mismo, nombre del sancionado, motivo de la sanción y tipo de la misma. Así mismo, cuando por este motivo se realice algún cambio de puesto de trabajo que pueda perjudicar a otro trabajador, la empresa, con carácter previo a la adopción de la decisión que corresponda, dará trámite de audiencia al Comité de Empresa.

Todo trabajador, podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad o menosprecio físico

o verbal por parte de sus superiores o cualquier anomalía cometida por éstos. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días y resolverá lo que proceda en los diez días siguientes.

Artículo 41.- Comité de Salud y Seguridad

Se creará un Comité de Salud y Seguridad que tendrá como mínimo las competencias y facultades que marca la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

La empresa cumplirá y obligará a cumplir lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y restante normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.- Delegados de Prevención

En aplicación del artículo 35 apartado 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre designación de los delegados de prevención, se acuerda entre la empresa arrendataria y los representantes de los trabajadores emanados de las urnas, que los delegados de prevención serán designados por el Comité de Empresa entre el conjunto de la plantilla de trabajadores/as regulados por este Convenio Colectivo, es decir, podrá ser delegado de prevención cualquier trabajador de la plantilla siempre que sea designado por el Comité de Empresa. Los delegados de prevención que de esta forma se designen tendrán los mismos derechos, competencias, facultades, garantías y sigilo profesional que los delegados de prevención emanados del seno del Comité de Empresa tal y como se recoge en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto del contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa facilitará a los delegados de prevención una relación mensual de bajas tanto por enfermedad común como por accidentes de trabajo de los trabajadores afectados.

La empresa facilitará a los delegados de prevención una relación mensual de bajas tanto por enfermedad común como las producidas por accidentes de trabajo de los trabajadores afectados.

Artículo 43.- Información económica

La empresa informará al Comité de Empresa sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria, así como hará entrega de la información contenida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.- Información sobre contrataciones y subcontratas

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, la empresa arrendataria informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

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

Artículo 45.- Delegado sindical

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

Artículo 46.- Asesores sindicales

Independientemente de lo establecido en la legislación vigente en materia sindical, los asesores sindicales y jurídicos nombrados por los sindicatos implantados en la Plaza de Toros de las Ventas, tendrán libre acceso a la misma para asistir a reuniones y desempeñar sus funciones o tareas sindicales de asesoramiento a las secciones sindicales o Comité de Empresa, previa comunicación a la empresa. Tendrán libre acceso a la misma para el desempeño de sus funciones o tareas sindicales de asesoramiento a la sección sindical o Comité de Empresa, según establece la legislación vigente.

Artículo 47.- Acumulación de crédito horario

Para facilitar la actividad sindical, los representantes de los trabajadores dispondrán de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones representativas con las siguientes especificaciones:

Dichas horas se podrán acumular de unos meses para otros.

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

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

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

Artículo 48.- Garantías y derechos

Los miembros del Comité de Empresa y delegados Sindicales, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general, reconocidos en el artículo 37.3 e), 68.e) y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la legislación vigente en general, tendrán los siguientes derechos:

1. Podrán ausentarse previa comunicación del puesto de trabajo y deberán avisar anticipadamente a la empresa del uso de horas sindicales, para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores.
2. Se entregará mensualmente por parte de la empresa a los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, una copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2) de la totalidad de los trabajadores de la Plaza de Toros, tanto fijos discontinuos como fijos discontinuos suplentes.

3. Durante la vigencia de este convenio se entregará mensualmente por parte de la empresa al Comité de Empresa y delegados sindicales, relación nominativa por orden alfabético de bajas y altas por Incapacidad Temporal, permisos sin sueldos, permisos retribuidos, excedencias, prórrogas de las mismas y reincorporaciones acompañadas de las copias de las solicitudes firmadas por los trabajadores, así como las faltas de asistencia especificando las fechas en las que se han producido los hechos. De la misma forma, la empresa entregará al Comité de Empresa y delegados sindicales relación del control de entrada y salida del trabajo con periodicidad quincenal, de aquellos trabajadores que mediante escrito dirigido a la empresa así lo autoricen.

Artículo 49.-Tablón de anuncios

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

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

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

Artículo 50.- Asambleas

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

Artículo 51.- Identificación de delegados sindicales

Se dotará a cada uno de los miembros del Comité de Empresa, delegados sindicales y delegados de prevención, de un carné para su identificación y poder acceder a la Plaza de Toros sin ningún tipo de limitación, para realizar sus funciones de representantes de la plantilla del personal regido por este convenio, siempre que haya trabajadores prestando servicios en la misma, que deberá ser devuelto una vez finalizado su mandato. Asimismo, podrán acceder al local sindical en cualquier momento a lo largo de todo el año.

Artículo 52.- Plan de Igualdad

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se elaborará el Plan de Igualdad establecido legalmente.

Capítulo VI

Clasificación profesional

Artículo 53.- Criterios de Clasificación

1. Los trabajadores de la empresa estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

Conocimientos:

Formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia adquirida en el desarrollo profesional.

Autonomía:

Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica

Complejidad:

Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

Responsabilidad:

Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

Coordinación:

Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

2. Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales podrán existir varios niveles retributivos en función del desempeño de funciones por parte de los trabajadores adscritos al correspondiente Grupo Profesional.

3. La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

4. El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de los trabajadores, pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos niveles salariales.

5. En el anexo I se establece el nivel retributivo de cada nivel profesional.

Artículo 54.- Descripción de los Grupos Profesionales**GRUPO PROFESIONAL I**

Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional son aquellos que con autonomía, iniciativa, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propios de su campo de actuación, realizan labores de coordinación de un área para lo cual tiene asignado un equipo de colaboradores o bien desempeñan cometidos relacionados con planificación, evaluación y previsión u otras de análoga naturaleza. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales) diseñadas por sus superiores jerárquicos.

Dentro de este Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

- Jefe de Personal - Nivel 1
- Inspector Jefe - Nivel 2
- Inspectores - Nivel 3

GRUPO PROFESIONAL II

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de una cierta autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica. Se incluyen en este Grupo aquellos

trabajadores que desempeñen labores de trabajo especializado con una autonomía subordinada en la toma de decisiones a la aprobación de personas del nivel o niveles superiores.

Dentro de este Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

- Celador de barreras – Nivel 4
- Maestro de Carpinteros – Nivel 4
- Recibidores de barrera – Nivel 5
- Carpinteros – Nivel 5
- Carpinteros de chiquereros – Nivel 5
- Areneros – Nivel 5
- Honderos – Nivel 5
- Chulo de toriles – Nivel 5
- Chulo de banderillas – Nivel 5
- Servicio de puyas – Nivel 5
- Servicio de banderillas – Nivel 5
- Cartel de peso de toros – Nivel 5
- Servicio de ruedo – Nivel 5
- Aguacillos - Nivel 5
- Recibidores de exteriores – Nivel 6
- Ascensoristas – Nivel 6
- Clarines y Timbales – Nivel 7

GRUPO PROFESIONAL III

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente una actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comportan una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que influyan positivamente en el comportamiento de otras personas.

Dentro de este Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

- Recibidores de interior – Nivel 8
- Empleados de lavabos – Nivel 8

GRUPO PROFESIONAL IV

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de prácticas y procedimientos de trabajo muy normalizados, con autonomía muy limitada a tomar iniciativas bajo una supervisión directa o sistemática. Se incluyen en este Grupo tanto aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico y que no necesitan formación específica, salvo ocasionalmente un período de adaptación.

Dentro de este Grupo Profesional existe el siguiente nivel:

- Acomodadores - Nivel 9

GRUPO PROFESIONAL V

Los trabajadores de este grupo prestarán actividad laboral en régimen de suplencias del personal fijo discontinuo correspondiente a las funciones contempladas en los grupos profesionales II excepto el maestro de carpinteros y celador de barreras, III y IV.

Dentro de este Grupo Profesional existe el siguiente nivel:

- Suplentes para la prestación de actividad en ferias y festejos con previsión de aforo completo – Nivel 10

La movilidad funcional del personal afectado por el presente convenio colectivo se producirá únicamente dentro de cada nivel y especialidad profesional, excepto el personal fijo discontinuo suplente que podrá ser objeto de movilidad funcional respecto a cualquiera de las tareas contempladas en los grupos profesionales II, III y IV.

Artículo 55.- Niveles profesionales

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

1. Cuidar de que los distintos puestos de trabajo se hallen debidamente atendidos.
2. Cuidar de que las puertas de la Plaza se hallen abiertas al público a la hora fijada por las disposiciones vigentes.
3. Dar cuenta a sus superiores de cuantos inconvenientes pueda encontrar en el cumplimiento de su misión.
4. Adoptar todas aquellas disposiciones que sin estar recogidas en este artículo conduzcan a la mejor realización de la labor que se le atribuye.

Inspector jefe. - Son funciones del inspector jefe:

1. Distribuir al personal suplente (según se establece en este convenio colectivo) para cubrir los puestos de trabajo que queden vacantes por faltas del personal.
2. Resolver cuantas dudas le sean expuestas por los inspectores o el personal en casos de urgencia con respecto al servicio o elevarlas a sus superiores para que estos lo hagan.
3. Dar cuenta a sus superiores de cuantos inconvenientes pueda encontrar en el cumplimiento de su misión.
4. Adoptar todas aquellas disposiciones que sin estar recogidas en este artículo conduzcan a la mejor realización de la labor que se le atribuye.
5. Coordinar las funciones de los inspectores, informando al jefe de personal de cualquier incidencia.

Inspectores. - Son funciones de los inspectores:

1. Cada inspector, tendrá a su cargo un sector de la plaza para organizar el servicio dentro del mismo y con atribuciones sobre el personal de su sector, sin perjuicio de dar cuenta de toda irregularidad al jefe superior, o al inspector que corresponda si el hecho ocurre en lugar distinto al de su cargo.
2. Cada inspector controlará la asistencia del personal de su sector asignado según la información recibida del fichaje de entrada o, en su defecto, de cualquier otro medio de control de presencia y asistencia empleado por la empresa y subsanará las incidencias producidas.
3. Con la finalidad de garantizar la comodidad del público y los intereses de la empresa, propondrán cuantas medidas aconseje la experiencia y, en casos urgentes, las adoptarán por sí mismos, dando cuenta a sus superiores. Con la misma finalidad, escucharán las propuestas que puedan realizar los trabajadores a su cargo en el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

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

1. Abrir las puertas de la plaza al público a la hora que les ordenen sus superiores.
2. Exigir al público la presentación del billete, carne o documento que acredite su derecho a acceder en la plaza. Los recibidores observarán que la fecha y número del billete correspondan al día en que se da el espectáculo.
3. En ningún caso, deben consentir el paso a la plaza de quienes no sean portadores del billete, carné o documento correcto, o aleguen haberlo extraviado. Si el interesado fuese titular de una localidad de abono y alegara estos hechos, el recibidor pondrá el caso en conocimiento de sus superiores para que tomen las medidas oportunas.

4. Durante el espectáculo, los recibidores de puertas exteriores se turnarán para controlar la totalidad de las puertas, estando siempre localizados en caso de emergencia.

5. Abrir las puertas que se hubieran cerrado al comienzo del espectáculo diez minutos antes de la terminación de este, permaneciendo en ellas hasta que deje de salir público, dejando la puerta principal abierta.

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

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

Acomodadores. - Serán funciones de los acomodadores:

1. No admitir en una localidad a quien no justifique su derecho a ocuparla, procediendo a expulsar de la misma a las personas que se hallen en dicho caso, entregándolas si fuera necesario al recibidor correspondiente y este al inspector de la zona o cualquier otro inspector, quien se hará cargo adoptando las medidas oportunas en tal caso.
2. Acomodar al público en sus respectivos asientos.
3. Permanecer en sus puestos hasta que haya salido todo el público de su vomitorio. En caso de que hubiera personas que una vez invitadas a abandonar este por los acomodadores, no procedieran a hacerlo, estos se lo comunicaran a los recibidores que pertenecen a ese vomitorio, los que adoptaran las medidas correspondientes.
4. Se encargarán en la medida de lo posible, de que no permanezca ninguna persona bloqueando el acceso o la salida en los vomitorios durante toda la lidia.

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

Será el responsable de los recibidores de barrera, montando el servicio siempre que haya espectáculo, velando por el buen funcionamiento de este.

Maestro carpintero. -Será el responsable del servicio de carpinteros de la plaza. Se encargará de montar el servicio en cada espectáculo y velará por el buen funcionamiento de este.

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

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

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

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

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

Será misión del recibidor de barrera destinado en la puerta de caballos controlar el acceso a la sala de toreros, impidiendo el paso a toda persona ajena a la cuadrilla.

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

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

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

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

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

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

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

Las faltas de asistencia para estos menesteres se cubrirán con el personal perteneciente al nivel profesional de carpinteros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servicio de ruedo. - En todos los espectáculos taurinos que lo requieran, se encargará de marcar las rayas del ruedo para los picadores en la suerte de varas y se mantendrá al tanto por si la autoridad mandara remarcarlas durante la lidia.

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

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

Suplentes. - Suplirán al personal fijo discontinuo desempeñando las funciones anteriormente descritas excepto los niveles profesionales de jefe de personal, jefe de inspectores, inspectores, celador de barreras y maestro carpintero.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 56.- Graduación de las faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos contractuales culpables, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en el presente Convenio Colectivo.

La calificación de las faltas y sus sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción social en el plazo de caducidad de 20 días hábiles establecido en la ley.

Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de los permisos sin sueldo, faltas preavisadas u otras minoraciones a los derechos de descanso del trabajador, ni en multa de haber.

La graduación de las faltas será: leve, grave y muy grave. La imposición de sanciones por cualquier falta será potestad de la empresa, debiendo notificarse las mismas a los representantes legales de los trabajadores.

A) Se considerarán faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada ni preavisada en la entrada o en la salida del trabajo hasta dos espectáculos seguidos o tres alternos en la misma temporada, por un tiempo superior a quince minutos e inferior a treinta minutos por jornada de trabajo.

A efectos de puntualidad, se estará a lo establecido en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

2. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo de hasta 15 minutos por jornada de trabajo efectiva en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada, y siempre que ello no hubiere causado riesgos a la integridad de personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

3. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo, siempre y cuando dichos deterioros no vinieran producidos por el desgaste normal del uso de dicho material.

4. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas y vehículos a su cargo.

B) Se considerarán como faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada ni preavisada en la entrada o en la salida del trabajo en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada, por un tiempo superior a 30 minutos por jornada de trabajo efectiva.
2. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo superior a 15 minutos por jornada de trabajo efectiva en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada, siempre que ello no hubiera causado riesgos a la integridad de personas o cosas.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la Agencia Tributaria.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el número cuatro del punto siguiente.
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo que se ajusten a la ley, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. Dedicarse a juegos durante la jornada de trabajo.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
10. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, siempre que ello no sea habitual, y no perjudique gravemente el desarrollo de la actividad laboral. En todo caso será considerada habitual la presentación al trabajo bajo los efectos del alcohol en tres espectáculos consecutivos o cuatro alternos en la misma temporada.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
12. Las ofensas graves de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
13. La reiterada no utilización imputable al trabajador de la indumentaria de trabajo facilitada por la empresa. Se entenderá que existe reiteración cuando esta falta se cometa en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada.
14. El incumplimiento reiterado de la obligación de abstenerse de consumo de bebida y comida por el personal sin tener en cuenta la discreción debida, y cuando ello produzca molestias al público o interrumpa el desarrollo de la actividad laboral o del espectáculo.
15. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de una misma temporada.

C) Se considerarán como faltas muy graves.

1. La impuntualidad no justificada ni preavisada en la entrada o en la salida del trabajo durante al menos tres espectáculos seguidos o cinco alternos, cuando el retraso total sea superior a dos horas.
2. Incurrir el personal fijo discontinuo suplente en tres o más faltas no preavisadas ni justificadas de forma continua o cinco alternas a lo largo de la temporada.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo superior a 60 minutos por jornada de trabajo efectiva en dos espectáculos consecutivos o cuatro alternos, siempre que se produzca un riesgo o perjuicio muy grave a la empresa, a las personas o a las cosas.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, siempre que sea habitual, y afecte negativa y gravemente a la actividad laboral. En todo caso se considerará habitual si durante la jornada laboral se encuentra el trabajador bajo los efectos del alcohol o las drogas en tres espectáculos consecutivos o cinco alternos en una temporada.
6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
9. El reiterado consumo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.
10. El acoso sexual o moral en el trabajo.
11. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que hubiera mediado advertencia por parte de la empresa.
12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el transcurso de la temporada.

Artículo 57.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días de trabajo efectivo, cambio de ubicación de su puesto de trabajo por un máximo de 20 días de trabajo efectivo, dentro de su mismo nivel profesional.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días de trabajo efectivo, inhabilitación para cualquier tipo de cambio de nivel o ascenso durante dos temporadas consecutivas, y despido disciplinario.

Artículo 58.- Prescripción de las faltas

Faltas leves: Prescriben a los 10 días naturales, a contar desde la fecha de su comisión o de su conocimiento por parte de la empresa.

Faltas graves: Prescriben a los 20 días naturales, a contar desde la fecha de su comisión o de su conocimiento por parte de la empresa.

Faltas muy graves: Prescriben a los 60 días naturales, a contar desde la fecha de su comisión o de su conocimiento por parte de la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - La empresa Plaza 1 se compromete a no hacer efectivo ningún procedimiento de los previstos en la normativa laboral vigente regulador del descuelgue empresarial del presente convenio colectivo.

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

TERCERA. -Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Se incluirá en el convenio el gráfico con los grados de consanguinidad y afinidad, como anexo II.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se remitirán, a los términos previstos en la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento de Aplicación, y a los procedimientos establecidos mediante los Acuerdos Interprofesionales de ámbito Autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un nuevo Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos dos años a contar desde el inicio de esta.

Mediante la presente Disposición Adicional se expresa la adhesión de las partes a los procedimientos previstos en el párrafo primero de la misma, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la empresa, representaciones sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO BASE	PAGAS Y VACACIONES	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANDO	PLUS CONTROL	PLUS ASISTENCIA	PLUS PELIGROSIDAD	TOTAL A COBRAR BRUTO 2023
JEFE PERSONAL	I	Nivel 1	83,85	20,91	9,24	16,25	0,00	2,68	0,00	132,94 €
JEFE INSPECTORES	I	Nivel 2	67,25	16,88	9,24	12,86	0,00	2,68	0,00	108,92 €
INSPECTOR	I	Nivel 3	57,16	14,27	9,24	12,86	0,00	2,68	0,00	96,22 €
C BARRERA Y M CARPINTEROS	II	Nivel 4	48,60	12,24	9,24	12,07	0,00	2,68	1,07	85,91 €
P CALLEJON	II	Nivel 5	48,60	12,24	9,24	0,00	0,00	2,68	1,07	73,84 €
P EXTERIORES Y ASCENSORES	II	Nivel 6	48,60	12,24	9,24	0,00	0,70	2,68	0,00	73,47 €
CLARINES Y TIMBALES	II	Nivel 7	48,60	12,24	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	72,77 €
R INTERIOR Y E. LAVABOS	III	Nivel 8	45,95	11,60	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	69,49 €
ACOMODADORES	IV	Nivel 9	43,44	10,98	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	66,34 €
SUPLENTES	V	Nivel 10	43,44	10,98	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	66,34 €

(03/13.182/23)

