

**IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE
ACTORES DE LA CAM SUSCRITO POR EL INAEM,
CEYAC, AYUNTAMIENTO DE MADRID, ASOCIACIÓN
ESPAÑOLA DE PRODUCTORES DE TEATRO,
FEDERACIÓN DEL ESPECTÁCULO DE CCOO, FES-
UGT Y UAM.**

Preámbulo.- Los firmantes del presente convenio colectivo comparten su interés por la necesidad de promover la actividad profesional en el sentido más amplio. Todas las partes reconocen sus respectivas contribuciones a la cultura, y en este sentido convienen en regular el marco al que han de sujetarse las relaciones entre trabajadores y empresas, apelando al sentido ético, tanto de los empresarios como de los actores, en cuanto a la relación laboral especial que se produce en el quehacer teatral.

Ambas partes se reconocen mutuamente el esfuerzo realizado para alcanzar los acuerdos recogidos en el presente convenio con el objetivo común de favorecer la estabilidad en el empleo.

Se han alcanzado nuevas fórmulas de contratación y se han introducido cuestiones novedosas hasta ahora no recogidas en la negociación colectiva de este sector, tales como regulación de la exclusividad, régimen disciplinario, salud laboral, etcétera, y se ha dejado para su estudio un tema fundamental para la parte social de este convenio, cual es el del tratamiento de los casos de enfermedad y la suspensión de las representaciones por este motivo, cuya regulación por este convenio supondrá un importante avance social y que espera obtengan el resultado buscado.

Todos estos avances han supuesto compromisos por ambas partes que de otro modo no hubieran sido aceptados, lo que supone que ciertas medidas adoptadas en este Convenio no deben ser referencia para futuras negociaciones.

Ambas partes se comprometen a seguir avanzando en todos aquellos aspectos tanto de la negociación colectiva como de aquellos otros que directa o indirectamente afecten a este sector, que no sólo influye en la economía española sino que es un pilar básico de la cultura de nuestro país, que debe ser fomentado y especialmente protegido desde todos los puntos de vista y por todos los organismos y organizaciones implicados.

1.- Ámbito funcional.- El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas y a los actores contratados por ellas, que desarrollen su actividad en representaciones teatrales en vivo ante los espectadores, en cualquiera de sus géneros, bien sea en producciones públicas, privadas o coproducciones, y con independencia de que se realicen en espacios que habitualmente ofrezcan otra actividad.

2.- Ámbito territorial.- El presente convenio colectivo afectará a todos los contratos, cualquiera que sea su

modalidad, que se formalicen dentro del ámbito de la CAM entre empresas y actores.

3.- Ámbito personal.- El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria a todos los actores que presten sus servicios según lo establecido en la cláusula primera.

4.- Vigencia.- La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998. Quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de un año, de no ser objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada dentro del plazo de dos meses, previo a la fecha de vencimiento del plazo respectivo. Los salarios mínimos garantizados, así como las demás cláusulas económicas, con excepción del concepto "dieta" regulado en la cláusula 20.2 serán incrementadas, automáticamente, a partir del día primero de enero de cada año conforme a la siguiente escala en función del incremento sufrido por el índice de precios al consumo correspondiente al año natural anterior, con las modificaciones que a continuación se indican:

En 1996: Incremento del 5% sobre las retribuciones de 1995, según se detalla en el Anexo A.

En 1997: Incremento del IPC real de 1996 más 1 punto sobre las tablas de 1996.

En 1998: Incremento del IPC real de 1997 sobre las tablas de 1997.

5.- Entrada en vigor.- El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, desde la fecha de su firma, salvo en las Administraciones Públicas que será a la fecha de su publicación.

6.- Derechos adquiridos.- Se respetarán a título individual no colectivo las condiciones económicas, artísticas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto.

7.- Objeto, contenido y firma del contrato.

7.1- En cada contrato de trabajo, deberá constar el papel para el que es contratado el "Actor", nombre del "Actor" y, en su caso, del apoderado que lo represente, datos de la empresa o de la persona responsable con representación legal, remuneración, plazo de vigencia, categoría del papel, inicio de los ensayos y su remuneración, comienzo de las representaciones y número máximo de representaciones a la semana.

7.2- En el caso de contratación para gira continuada o "bolo", además, se especificará lo que haya de percibirse en concepto de dietas.

7.3- El pacto de exclusividad o de plena dedicación, del que deberá quedar constancia expresa en el contrato, se celebrará en las mismas condiciones establecidas en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, sin que la compensación que se abone al actor por dicho concepto pueda ser inferior al 30% del salario pactado que vaya a percibir éste.

7.4- Los contratos de trabajo deberán ser firmados por las dos partes antes de que el "actor" comience su trabajo.

7.5- Los contratos de trabajo deberán ser suscritos por la empresa y el actor con anterioridad al inicio de la prestación de servicios por parte del segundo. En el mismo acto de la firma un ejemplar será entregado al actor, para su propia constancia, entregándosele, asimismo, un segundo ejemplar una vez que el mismo haya sido visado por el Instituto Nacional de Empleo, u organismo que, en su caso, le sustituya.

Las entidades sindicales y patronales a las que, en su caso pertenezcan el artista y el empresario, podrán solicitar al Instituto Nacional de Empleo las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.

7.6- Se establece la obligatoriedad de enviar por parte de la empresa a los sindicatos copia de los contratos de trabajo para su inspección, respetando los supuestos de intimidad contemplados en la Constitución.

7.7- A la firma del presente convenio, se redactará un contrato-tipo.

7.8- Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que el artista tenga reconocidas frente a la empresa por la prestación de la actividad artística, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente (artículo 7, punto 2, Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos).

8.- **Temporada-** Se considerará temporada la actuación durante un periodo continuado de veinticinco días naturales.

9.-**Temporada en gira-** Se considerará temporada en gira la contratación por el número mínimo de actuaciones en un periodo transitorio de tres años que a continuación se indica, siempre y cuando se especifiquen en el contrato fechas de actuación y plazas donde hayan de realizarse; no pudiendo acumular la realización de más de un tercio de las actuaciones en la misma plaza.

El salario a percibir por día de actuación será según el salario diario establecido en convenio sin incrementos. Periodo transitorio (1996 - 1998).

Durante 1996.....36 días de actuación en 3 meses.

Durante 1997..... 40 días de actuación en 3 meses.

Durante 1998.....45 días de actuación en 3 meses.

10.- **Definición del personal-** A efectos del presente convenio se entenderá por actor o actriz al trabajador/a contratado/a por la empresa, que tienen como cometido la interpretación de los personajes de las obras, de acuerdo con el reparto previamente establecido.

11.- **Clasificación profesional-** El personal afectado por el presente convenio se clasificará en las siguientes categorías:

Actor-Actriz Protagonista.- Es aquel sobre el que recae la parte más importante de la representación, claramente destacada sobre el resto.

Actor-Actriz Secundario/a.- El que tiene relevancia en la representación sin tener las características del actor protagonista.

Actor-Actriz de Reparto.- Es aquel que tiene un cometido que sirve de soporte al entramado general del espectáculo. En cualquier caso, se considerará papel de reparto aquel que no supere las 31 líneas o versos, con un máximo, éstas, de 60 espacios mecanografiados.

Pequeñas Partes.- Son aquellos personajes con una pequeña aportación al montaje. En cualquier caso, se considerarán pequeñas partes, las que no superen la cantidad de cinco líneas o versos, con un máximo, éstas, de 60 espacios mecanografiados.

Colaboración especial.- Con independencia de lo anterior, los papeles que tengan cierta presencia específica en la obra, carezcan o no de texto, podrán considerarse colaboración especial.

12.- Retribuciones

Primero.-1. Los salarios mínimos en contratos de duración no inferior a veinticinco días, en los que están incluidos las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etcétera, de los que se deducirán las correspondientes cargas legales vigentes a percibir por el "Actor", serán a partir del 1 de enero de 1996, los que se fijan en el Anexo A, según clasificación profesional.

2.- El "Actor" percibirá su retribución o caché pactado, con carácter mensual, quincenal o semana, según se acuerde en contrato.

3.- Según el Estatuto de los Trabajadores (Art. 29.1, párrafo 2º), el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir antes del día señalado para el pago anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

4.- El "Actor" tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas (retribución ya incluida en el salario global), cuya duración mínima será de treinta días naturales.

5.- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al actor-actriz de un recibo individual y justificativo del pago del mismo ajustado al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Junto a éste y simultáneamente, le serán entregados los justificantes de actuaciones (TC4/5) correspondientes al periodo que se abona, tal y como se establece en el artículo 8º 3 de la Orden de 20 de julio de 1987 por la que se desarrolla el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre.

Segundo.- Compañías estables

Conscientes de la importancia presente y futura, tanto para los actores como para las empresas, de incentivar y apoyar las llamadas compañías estables, entendemos que deben ajustarse los salarios a las características de este segmento de la producción teatral para el mantenimiento de puestos de trabajo, tomando como compañía estable aquella cuyos actores son contratados por un mínimo de seis meses.

1.- Los contratos de trabajo se formalizarán por un mínimo de seis meses, en los que han de figurar todos los puntos reflejados en el art. 7 del presente convenio.

2.- En cuanto a los ensayos se remite al art. 13 del convenio.

3.- Las retribuciones de las compañías estables se ajustarán a las cantidades señaladas en el Anexo I del presente Convenio.

13.- Ensayos.

13.1 Serán considerados ensayos, aquella parte de la prestación laboral del artista destinada a preparar la función y en la que el trabajador interpreta toda o alguna fracción de la obra.

13.2 Queda excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1435/1985.

13.3 Los ensayos deberán constar en el contrato de un modo global, indicando fecha de inicio, jornada y retribución.

13.4 Se establece un período máximo de cuarenta y cinco días naturales de ensayos.

En las producciones públicas se alcanzará el período de ensayos señalado en el párrafo anterior en un período transitorio de tres años (1996 - 1998) según la siguiente escala:

Durante 1996 35 días de ensayos.

Durante 1997 40 días de ensayos.

Durante 1998 45 días de ensayos.

13.5 Los ensayos comenzarán a contar desde la primera citación que se le haga al "Actor" a partir de la cual se contabilizarán como ensayos corridos.

13.6 Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se podrán realizar ensayos por convocatoria, en cuyo caso la contratación se realizará con carácter mensual, siendo la cotización la correspondiente a la base mínima mensual que cada año se establezca en la correspondiente Orden de Cotización, y el salario mensual será el resultado de multiplicar la retribución por ensayo establecida en el presente convenio por el número de convocatorias realizadas en dicho mes.

13.7 Transcurrido el período de ensayos establecidos en el punto 13.4 se abonará según contrato individual.

13.8 Los ensayos se retribuirán según lo establecido en el Anexo I de este Convenio. De dichas retribuciones se deducirán las cargas legales correspondientes (impuesto sobre la renta de las personas físicas y Seguridad Social), pudiendo ser optativo por la empresa de abonarlos de la siguiente forma: 1.500 ptas. como anticipo a cuenta y el resto englobado en el salario de los 30 primeros días a partir de la fecha de estreno.

13.9 Las jornadas de ensayos no podrán superar las 40 horas semanales con un reparto de 6 horas y 40 minutos por día, considerando esta media individual y a partir de la presencia del "Actor" en la sala de ensayos que corresponda. El horario de ensayo, en su distribución, estará supeditado a los criterios del director y a las necesidades de la producción. El "Actor" dispondrá de 20 minutos de descanso, computado como tiempo efectivo de trabajo.

13.10. En ensayos llamados "de pie", la empresa se compromete a poner a disposición de la compañía un espacio digno para el desarrollo del trabajo teatral. Igualmente, dicho espacio estará dotado de mesas y sillas comprometiéndose el "Actor" a cuidar dicho material.

14.- Sustituciones.- El actor sustituto tendrá derecho en todo caso a percibir el salario correspondiente por el ensayo así como el de la representación de ese día si la hubiera y siempre que esta sustitución se lleve a cabo en un solo día. En el caso de que el actor sustituto hubiera de ensayar más de un día, tendrá los mismos derechos y obligaciones que hubiera disfrutado cualquier otro actor de la compañía. Si para la realización de los ensayos, en este supuesto, se excediera de la jornada diaria en más de 3 horas, se abonará al actor el importe del ensayo completo. Si la realización del ensayo no excediese de más de 3 horas en la jornada diaria se abonará al actor como horas extraordinarias en el tiempo que exceda de dicha jornada máxima.

14.2 En caso de sustitución urgente de un actor por causas de fuerza mayor los actores implicados en dicha sustitución deberán ser consultados en cuanto a las condiciones de ensayo en que ésta vaya a producirse y atenderá a los planes de la empresa y a las condiciones horarias pactadas en este convenio.

15.- Horas extraordinarias.- La prestación de horas extraordinarias tanto durante el período de ensayos como en funciones se regula bajo el siguiente criterio: Cada hora extra, incremento del 75 %. Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, la realización de horas extraordinarias tiene un carácter voluntario y ambas partes acordarán la realización de las mismas.

16.- Funciones.- Se entiende por función la representación de la obra ante el público que asiste al lugar donde se realiza.

16.1. Si fuera suspendida la función, podrán ensayar los artistas a requerimiento de la empresa, sin que estos ensayos puedan tener una duración superior a la normalmente empleada en la función o funciones suspendidas sin que en ningún caso pueda exceder de la jornada máxima diaria.

16.2 En el supuesto de representaciones al aire libre, la suspensión de la función, en el mismo día, por causas debidas a cualquier fenómeno atmosférico que impida el normal desarrollo de la misma, se estará a lo siguiente:

1.- Si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y cobra el total del caché o porcentaje estipulado, el actor percibirá íntegramente su salario correspondiente a ese día.

2.- En el caso de que la empresa cobre únicamente una parte del caché o porcentaje estipulado, percibirá la parte proporcional de su salario que se corresponda con la percibida por la empresa.

3.- En el caso de que la organización del espectáculo corresponda a la misma empresa de compañía, el actor percibirá: Bien una dieta igual al salario pactado para ensayos o la prórroga del contrato

para cubrir las representaciones que no hubieran podido efectuarse.

En estos casos se facilitará al actor la documentación justificativa de tal extremo.

17.- Jornada laboral.-

17.1 La jornada laboral será de 40 horas semanales, siendo 6 horas y 40 minutos cada jornada de trabajo como máximo.

17.2 La jornada laboral en el tiempo de ensayos no excederá de la una de la madrugada. Durante el período de ensayos será a cargo de la empresa una dieta de 1.000 ptas, siempre que el "Actor" esté percibiendo sueldo de ensayo y se sobrepase la hora establecida para la finalización del mismo.

17.3 El "Actor" realizará un máximo de 10 funciones a la semana, en producciones privadas y de 8 funciones semanales en producciones públicas y coproducciones.

17.4 En cuanto a los descansos y vacaciones se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto.

17.5 La jornada laboral en período de representaciones comenzará media hora antes del comienzo de la función.

17.6 En tiempo de jornada laboral por representaciones, si hubiera ensayos, deberá transcurrir una hora entre el final del ensayo y el inicio de la representación.

17.7 Se establece un descanso de una hora, como mínimo, entre función y función computada como tiempo efectivo de trabajo.

17.8 Entre jornada y jornada, deberán transcurrir un mínimo de doce horas.

18.- Duración de los contratos

18.1 La vigencia del contrato de trabajo, la constituirá el período de días que transcurra entre las fechas del inicio y el final del trabajo pactado.

18.2 El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel. Podrán acordarse prorrogar sucesivas de los contratos de duración determinada salvo que se incurriese en fraude de ley.

18.3 Se podrán celebrar contratos de duración no inferior a 3 meses en las siguientes condiciones:

a) Se abonará salario mensual según las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

b) Se cotizará a la Seguridad Social con carácter mensual.

18.4 Durante el período de vigencia del contrato el contratado no podrá contratarse con otra empresa sin el permiso escrito de la propia, según Real Decreto 1435/1985.

19.- Régimen de trabajo

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

19.2 El "Actor" está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del director de escena y atendiendo a los planes previstos por la empresa.

19.3 El "Actor" dependerá exclusivamente del director de escena para todas aquellas cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa en el resto de los aspectos.

19.4 La empresa se obliga a poner a disposición del actor el texto de la obra a representar, con el tiempo e indicaciones necesarias por parte del director de la obra para el aprendizaje del papel, así como a facilitar al actor los planes de trabajo previstos por la empresa en el momento de su contratación o en adelante si éstos se previesen.

19.5 En el caso de que el papel del "Actor" sea recortado en más de 50% éste podrá negarse a interpretarlo sin perder el derecho al cobro de lo estipulado en el contrato de trabajo.

19.6 Siempre que sea posible, la empresa procurará poner a disposición del "Actor" un camerino digno y limpio dotado de agua caliente y calefacción, también se procurará poner a disposición de la compañía duchas dotadas de agua caliente y en buen estado de limpieza.

19.7 Cuando la empresa esté interesada en la contratación de un actor que tenga su residencia habitual fuera de los límites de la CAM, las partes podrán establecer un acuerdo respecto al abono de gastos de desplazamiento y en su caso de dietas.

19.8 En el ámbito de una misma compañía los empleados que cumplan funciones administrativas o técnicas sean eventuales o fijos no podrán desarrollar trabajo actoral alguno salvo en casos que el montaje así lo requiera y sin que esto sea perjudicial para los actores.

19.9 El "Actor" no aportará su propio vestuario excepto cuando haya un acuerdo manifiesto con la empresa. En este caso si el vestuario aportado sufriera algún tipo de desperfecto o daño por exclusivas causas de trabajo el actor tendrá derecho a una indemnización cuyo importe deberá ser pactado y certificado por la empresa.

19.10 Los "Actores" que desempeñen papeles protagonista o secundario sólo podrán interpretar un papel en cada producción salvo exigencias artísticas del montaje. Solamente los actores de reparto y pequeñas partes podrán doblar papeles, en cuyo caso percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior según el cómputo de espacios "(60 espacios mecanografiados por línea) globales del texto de ambos papeles.

19.11 Un actor de la compañía puede ser sustituido por cualquier actor sea o no de la misma compañía, siempre que el actor sustituyente si ya es de esa compañía no acapare dos puestos de trabajo permanentemente.

20.- Dietas y gastos de desplazamiento.

20.1 En el caso de que la representación se realice fuera de la localidad en la que se efectúe la contratación, la empresa se hará cargo de los desplazamientos.

20.2 En el caso de que el desplazamiento del actor/actriz exceda de una jornada laboral completa y deba pernoctar en el lugar de desplazamiento, percibirá la cantidad establecida en el Anexo I en concepto de dieta diaria de alojamiento y manutención, cantidad que será revisada anualmente en el porcentaje correspondiente al IPC real del año anterior.

20.3 La empresa, podrá optar bien por abonar al trabajador la dieta completa establecida en el número anterior o por hacerse cargo de la contratación del alojamiento con desayuno en hotel de tres estrellas, en cuyo caso abonará al trabajador media dieta.

En el caso de no existir alojamiento de dicha categoría en el lugar de desplazamiento, se procurará el de categoría inmediatamente inferior.

20.4 El actor-actriz percibirá media dieta en concepto de manutención siempre que regrese después de las 14 horas o tenga que realizar desayuno y comida en ruta.

20.5 En la contratación por bolos en que la ida y vuelta se realice en el mismo día, si se regresara después de las 24 horas o se superasen las 7 horas entre la hora de salida y la hora de llegada, el actor percibirá media dieta.

20.6 En las actuaciones en el extranjero, el actor-actriz percibirá las cantidades que se detallan en el Anexo II en concepto de manutención, según la agrupación que se establece por países o continentes. Correrá de cuenta de la empresa el pago del transporte de la compañía y el pago del hotel con desayuno.

20.7 Las dietas serán abonadas por adelantado o, en su defecto, al llegar a destino. En cualquier caso, estas se abonarán antes de cambio de plaza a plaza. Las dietas podrán liquidarse antes de cambio de plaza a plaza. Las dietas podrán liquidarse por cada jornada o por semanas adelantadas.

20.8 Los medios de transporte utilizados por el actor en los desplazamientos, siempre que sea posible, serán:

- a) En avión
- b) Si es tren diurno, en primera salvo líneas de alta velocidad.
- c) Si es tren nocturno, en coche cama o litera, reservando compartimentos completos.
- d) Si es en autobús, con aire acondicionado.

Si el actor viajase por su cuenta, deberá solicitar permiso por escrito a la empresa con suficiente antelación a la salida. En tal caso, correrá con los gastos correspondientes. El trabajador tendrá la obligación de presentarse a la hora determinada por la empresa en el lugar de representación. Si sufriese un accidente la empresa quedará exenta de toda responsabilidad.

21.- Bolos

21.1 Se considerarán bolos las funciones o grupos de funciones que, en conjunto o aisladamente, se celebren sin llegar al límite de días de actuación que para constituir temporada se señalen en este convenio,

sin que pueda exceder de dos funciones en cada día de bolo, siempre en una misma localidad (respetando, en todo caso, el máximo de funciones semanales que se establecen en este convenio).

21.2 Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, si no pudiera disfrutarse del descanso semanal de día y medio en esta modalidad de contratación, podrá pactarse o bien la acumulación del descanso por períodos de hasta 3 semanas como máximo, siempre dentro del período de vigencia del contrato, o bien el abono como horas extraordinarias (como jornada completa) de los bolos realizados en el día de descanso.

21.3 En las funciones denominadas bolos, cualquiera que sea el número de ellas, las empresas quedan obligadas a formalizar el correspondiente contrato con los actores especificando la plaza o plazas donde haya de actuarse.

21.4 En las contrataciones por bolos el salario del actor se establece en las siguientes cuantías:

El primer bolo Salario + 50% del mismo.

Si se realizasen más de un bolo en la misma Comunidad Autónoma dentro de un radio máximo de 75 Km. las cuantías serán:

El segundo bolo Salario + 40 % del mismo.

El tercer bolo y siguientes Salario + 30 % del mismo.

21.5 En cuanto a los ensayos se remite al artículo 13 del presente convenio.

22.- Impuestos y cargas

22.1 Los impuestos que graven los contratos serán abonados por las partes de acuerdo con lo que se establezca en las Leyes.

22.2 Es obligación de la empresa entregar mensualmente y de modo certificado las cotizaciones de cada trabajador.

22.4 La empresa se obliga a facilitar al "Actor" un recibo certificado en el que consten las deducciones y sus conceptos en relación con su retribución.

23.- Títulos de crédito y publicidad.

23.1 Los nombres de los actores aparecerán en todo lo referente a programas de mano, fachada del teatro.

23.2 El orden será según una de estas modalidades:

- a) Por orden de intervención.
- b) Por categoría del papel
- c) Por orden alfabético.

23.3 La colaboración especial aparecerá en todo lo referente a la publicidad y propaganda según acuerden las partes.

24.- Comercialización y venta

24.1 En el supuesto de filmación o grabación de las producciones teatrales o en cualquier soporte multimedia para su posterior explotación comercial, el

actor deberá dar su consentimiento expreso a tal fin, y en todo caso, percibirá por dicho concepto una retribución adicional a la establecida en el presente Convenio, atendiendo a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.

24.2 Podrán ser objeto de contrato aquellas producciones teatrales que contemplen en su nacimiento la posible distribución en soportes multimedia, percibiendo en este supuesto, la retribución adicional mencionada en el párrafo anterior.

24.3 El actor da su conformidad, exclusivamente, para la filmación o grabación del o de los espectáculos, siempre que tenga un fin de archivo cultural o similar o publicitario, con un máximo de diez minutos para este último supuesto.

24.4 La exhibición o comercialización del producto teatral en cualquier soporte multimedia sin la autorización expresa y retribución adicional expresada anteriormente del actor, podrá ser causa de demanda y rescisión de contrato por parte del actor si éste estuviera en vigor, teniendo derecho a los correspondientes daños y perjuicios ante la Ley.

25.- Publicidad del convenio.

Las empresas deberán exponer en los centros de trabajo en sitio bien visible un ejemplar completo del convenio en vigor así como las resoluciones y actas de la Comisión Mixta-Paritaria encargada de la vigencia y seguimiento del convenio colectivo.

26.- Extinción del contrato.

26.1 El contrato podrá ser rescindido con arreglo a lo expuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1435/1985 si bien dadas las especiales características de este sector estará condicionado a las obligaciones que se contraigan entre las partes de acuerdo al tipo de contrato que se establezca y al que hace referencia el artículo 18.2 del presente convenio. En el contrato tipo (artículo 7.7) se hará referencia expresa al pacto de exclusividad.

26.2 En el caso de rescisión de contrato por parte de la empresa sin motivo justificado ésta deberá abonar al actor la totalidad de sus retribuciones.

26.3 En los supuestos de rescisión unilateral sin motivo justificado, del contrato por parte del actor cuando se hubiese firmado pacto de exclusividad, el actor deberá abonar a la empresa una compensación consistente en la cantidad percibida por aquél en concepto de dicho pacto de exclusividad a partir del cumplimiento del 50% del contrato. Si no ha cumplido dicho porcentaje, abonará la cantidad correspondiente al pacto de exclusividad por el tiempo que le reste por cumplir.

27.- Responsabilidad profesional ante terceros.

El "Actor" queda expresamente liberado de toda responsabilidad en caso de que el trabajo profesional que se realice en virtud del contrato pudiera ser motivo de reclamación judicial por parte de terceros siempre y cuando se atenga escrupulosamente al texto y/o indicaciones de dirección.

28. Salud laboral y peligrosidad.

28.1 Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

28.2 Se constituirá un Comité de Salud Laboral en el ámbito de la Comisión Paritaria del convenio de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

28.3 Prevención de los riesgos laborales.- El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

28.4 El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral, según lo establecido en los artículos 4.2 d y 19 del E.T. y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

28.5 Conforme a lo establecido en el párrafo anterior y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

29.- Régimen disciplinario

29.1 Toda falta cometida por los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

29.2 La empresa está obligada a notificar por escrito con carácter informativo a la representación sindical que se indique, la propuesta de sancionar a un trabajador por falta leve, grave o muy grave, así como de las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción.

29.3 Esta información a los representantes sindicales se realizará en un plazo no superior a tres días desde que le sea notificada la falta al trabajador.

29.4 Faltas leves.- Se considerarán faltas leves, pudiendo ser revisadas o modificadas a otras conductas conforme acuerde la Comisión Mixta Paritaria:

- La falta ostensible de aseo y limpieza personal.
- Una falta de puntualidad sin la debida justificación a la función o dos al ensayo, siempre que el retraso no entorpezca la función o ensayo ni impidan al interesado salir a escena el momento oportuno.
- La falta de cuidado en la caracterización, del vestuario o diferentes materiales utilizados.

29.5 Faltas graves.- Se considerarán faltas graves, pudiendo ser revisadas o modificadas a otras conductas conforme acuerde la Comisión Mixta Paritaria:

- Insubordinación manifiesta al empresario o persona que le represente, oído el trabajador.
- Tres faltas leves.
- Una falta de asistencia al trabajo no justificada.

- Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para desempeñar su papel, cuando ello obedezca a causa imputable al interesado.

- La duplicidad de contratación, siempre y cuando, no se haya pactado cláusula de exclusividad y no se haya notificado por escrito a la empresa con qué se contrató en primer lugar y no entorpezca el cumplimiento efectivo de dicho contrato.

29.6 Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves pudiendo ser revisadas o modificadas a otras conductas conforme acuerde la Comisión Mixta Paritaria:

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

-El mal trato de palabra u obra a los compañeros o personal que represente a la empresa.

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

- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada falta muy grave.

- La embriaguez o toxicomanía en el centro de trabajo.

- La ruptura del pacto de exclusividad. A los efectos del presente Convenio, se entenderá por ruptura del pacto de exclusividad, la duplicidad de contratación, durante el plazo de vigencia de contrato, para trabajar en otro espectáculo, siempre y cuando se haya pactado expresamente cláusula de exclusividad, y no haya habido autorización de la primera empresa contratante.

30.- Sanciones

Primero.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días. En el último supuesto se podrá sancionar con el despido. (Se incluye su inserción en tablilla.)

- Por faltas muy graves: Se sancionará con el despido.

Segundo.- En el supuesto de ruptura del pacto de exclusividad, el trabajador abonará, siempre que se pruebe la veracidad de la falta, la indemnización por daños y perjuicios regida en el artículo 6.4 del Real Decreto 1435/1985, de acuerdo con la siguiente graduación y condiciones:

- Las indemnizaciones se abonarán siempre que en el contrato se especifique fecha de finalización o fecha aproximada, que será la que se tome en cualquier caso como referencia.

- No será válida la cláusula de exclusividad que figure en un contrato de bolos en el que no se especifique su número y fechas.

- La indemnización a abonar por los trabajadores en el supuesto de ruptura del pacto de exclusividad será la cantidad resultante de aplicar la siguiente fórmula:

(Importe diario de la compensación por exclusividad x Número de días trabajados) + (Salario x Número de días que resten por cumplir)= Indemnización.

31.- Derechos sindicales.- Los representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio tendrán las garantías y derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio tendrán entre otras las siguientes funciones y competencias:

1.- Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (copias de TC-2, TC-4/5, finiquitos y certificados de empresa) contando con la autorización expresa del actor en el supuesto de los finiquitos.

2.- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario fuera del horario laboral y distribuir información sindical según los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Recibir la información que les remita el sindicato.

4.- Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio tendrán derecho a un tablón de anuncios que la empresa pondrá a su disposición y que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y donde podrán insertar avisos que puedan interesar a los mismos.

5.- Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio tendrán libre acceso a los Centros de Trabajo, de acuerdo con los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores fijándose la antigüedad de tres meses para los elegibles.

Los Delegados de los eventuales estarán integrados en los Comités de Empresa correspondientes.

32.- Nulidad del pacto.- Toda cláusula contractual contraria a las estipulaciones del presente convenio será considerada nula de pleno derecho.

33.- Comisión mixta.

33.1 En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio se creará un Comisión Paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del convenio con las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del convenio.

b) Actualización de las mismas normas del convenio.

c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y sean acordadas por las partes.

d) Seguimiento en el cumplimiento del mismo.

33.2 La Comisión Paritaria estará formada por tres vocales como máximo por cada parte más tres suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres

por cada una de ellas y designará un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá:

a) Con carácter ordinario: Una vez cada tres meses.

b) Con carácter extraordinario: Cuando así lo solicite una de las partes.

33.3 La convocatoria se realizará por escrito donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

34.- Remisiones.- En lo no regulado por el presente convenio será de aplicación, el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto que regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos y el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional

Las partes firmantes del presente Convenio, al objeto de no retrasar innecesariamente la firma del mismo, acuerdan posponer la aprobación del régimen regulador de la suspensión de las representaciones por enfermedad y el tratamientos de la enfermedad de los actores, propuesto por la parte social en la última reunión de la Mesa Negociadora, hasta su estudio por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, cuya resolución deberá ponerse en conocimiento de la Autoridad Laboral competente para su inclusión como parte integrante del Convenio, fijando como fecha límite para alcanzar los acuerdos necesarios el 31 de diciembre de 1996.

ANEXO I

RETRIBUCIONES

Las retribuciones mínimas de los actores afectados por el presente Convenio a partir del 1 de enero de 1996 son las que a continuación se relacionan:

1) Ensayos.

Todas las categorías: 3.651 ptas.

2) Retribuciones diarias.

Protagonista: 16.261 ptas.

Secundario: 10.037 ptas.

Reparto: 7.300 ptas.

Pequeñas partes: 4.867 ptas.

Colaboración especial: según acuerdo de las partes.

3) Retribuciones de las compañías estables.

Todos los actores pertenecientes a las mismas percibirán con carácter diario, con independencia de los días efectivos de trabajo, las siguientes cantidades:
Salario base: 5.500 ptas.

Complemento salarial por actividad (a percibir por el actor por cada día efectivo de trabajo).

Protagonista: 8.000 ptas.

Secundario: 4.000 ptas.

Reparto/pequeñas partes: 2.000 ptas.

4) Contratación por un mínimo de tres meses.

Protagonista: 319.531 ptas./mes.

Secundario: 210.836 ptas./mes.

Reparto: 153.337 ptas./mes.

Pequeñas partes: 109.763 ptas./mes.

5) Dietas en España.

Todas las categorías: 9.000 ptas.

Media dieta todas las categorías: 4.500 ptas.

6) Dietas en el extranjero (según se indica en el Anexo II).

7) Retribuciones adicionales por grabación o filmación de las producciones teatrales (art. 24.1)

Categoría	Sesión (ptas.)
Protagonista	57.635
Secundario	46.935
Reparto pequeñas partes	36.505

(+ 5% Derechos Propiedad Intelectual)

(* 5% de Derechos de Propiedad Intelectual. Esta cantidad se abona, exclusivamente, en concepto de cesión de derechos de fijación, reproducción y distribución, sobre la cantidad bruta del salario percibido por el actor. (Los derechos de mera remuneración se cobrarán a través de la Sociedad de Gestión correspondiente.)