

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DELS ACTORS I LES ACTRIUS DE TEATRE DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Els signants del present Conveni Col·lectiu comparteixen el seu interès per promoure l'activitat professional en el sentit més ample. Totes les parts reconeixen les seues respectives contribucions a la Cultura, i en aquest sentit convenen a regular el marc al qual han de subjectar-se les relacions entre treballadors i empreses, apel·lant al sentit ètic, tant els empresaris com els actors i actrius, pel que fa a la relació laboral especial que es produeix en el quefer teatral.

Ambdues parts reconeixen mútuament l'esforç realitzat per aconseguir els acords recollits en el present conveni amb l'objectiu comú d'afavorir l'estabilitat en el sector.

Ambdues parts es comprometen a seguir avançant en tots aquells aspectes tant de la negociació col·lectiva com d'altres que directa o indirectament afecten a aquest sector, que no sols influeix en l'economia valenciana, sinó que és un pilar bàsic de la Cultura al nostre entorn, que ha de ser fomentat i especialment protegit des de tots els punts de vista i per tots els organismes i organitzacions implicats.

1.- ÀMBITS I DETERMINACIÓ DE LES PARTS

1.1.- Àmbit funcional: Aquest Conveni Col·lectiu afecta tots els actors i actrius i totes les empreses, ja siguem **públiques o privades**, que duguen a terme una activitat teatral amb independència de si aquesta es realitza o no en espais que habitualment ofereixen una altra activitat.

1.2.- Àmbit territorial: Aquest Conveni Col·lectiu afecta tots els contractes, siga quina siga la seua modalitat i el lloc de prestació dels serveis, que es formalitzen dins l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana entre empreses productores d'espectacles teatrals i els actors i actrius que presten serveis per les mateixes.

1.3.- Àmbit personal: Aquest Conveni Col·lectiu serà d'aplicació obligatòria a totes les empreses i a tots els actors i actrius que presten els seus serveis, segons el que s'estableix a la clàusula 1.1

1.4.- Determinació de les parts: Les parts que signen aquest conveni són per la part empresarial: l'AVETID i per la part social: l'AAPV, FSC de CCOO-PV i FESMC de la UGT-PV.

2.- VIGÈNCIA

La vigència del Conveni col·lectiu serà des **de l'1 de gener de 2018 fins el dia 31 de desembre de 2019**. Quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any mentre no siga objecte de denúncia escrita per qualsevol de les parts que el subscriuen, formulada amb una antelació mínima de 2 mesos de la data de venciment del termini respectiu. En cas de denúncia quedarà prorrogat el seu contingut normatiu fins a la signatura d'un nou Conveni.

La prorroga tàcita anual del Conveni comportarà l'increment automàtic de totes les condicions econòmiques establertes en aquest text des del primer de gener de cada any, d'acord amb l'índex estatal de preus al consum (IPC) que l'Institut Nacional d'Estadística (INE) haja fixat definitivament per l'any anterior.

Es respectaran a títol individual o col·lectiu les condicions econòmiques, artístiques o de qualsevol altre índole de què gaudeixen els actors/actrius a l'entrada en vigor del Conveni i que siguin més beneficioses a les establertes en aquest Conveni Col·lectiu, considerades en el seu conjunt.

3.- CONTRACTE DE TREBALL

3.1.- Contingut mínim del contracte

A cada contracte de treball hi constarà:

- el nom i dades personals i artístiques de l'actor/actriu i del seu representant, si es dóna el cas;
- dades de l'empresa i de la persona responsable amb representació legal;
- identificació de l'obra (títol i autor/a, encara que siga provisional) i del seu director/a;
- identificació del personatge o dels personatges pel/s qual/s l'actor/actriu és contractat/da (nom, si és possible);
- categoria del paper;
- títols de crèdit i publicitat -si s'escau-;
- vigència del contracte;
- període de prova –si s'escau-;
- assaigs: data prevista d'inici i la durada;
- representacions: data prevista d'inici, número màxim de funcions a la setmana i durada prevista de les representacions;
- previsió de gires i/o bolos, així com de possibles gravacions pels mitjans audiovisuals;
- remuneració;
- el període i la forma de cobrament;
- dietes per gira o bolo;
- el període de preavis de l'empresari i de l'actor/actriu per a la finalització del contracte de treball, així com la compensació econòmica en cas d'incompliment.

3.2.- Forma del contracte

El contracte es formalitzarà per escrit i haurà de ser signat per ambdues parts amb anterioritat a l'inici de la prestació de serveis per part de l'actor/actriu. En el mateix acte de la signatura un exemplar serà lliurat a l'actor/actriu per a la seua pròpia constància, lliurant-li, així mateix, un segon exemplar un cop que aquest haja estat visat per l'oficina pública de treball corresponent.

Durant la vigència d'aquest Conveni, la Comissió Mixta Paritària redactarà un Contracte Tipus l'ús del qual serà d'obligat compliment, a partir de la seua redacció i aprovació.

3.3.- Modalitats de contractació

El contracte de treball podrà celebrar-se per una durada indefinida o per una durada determinada, d'acord amb allò establert en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors i en el Reial Decret 1435/1985, de l'1 d'agost.

3.3.1.- Contracte de durada indefinida

És aquell que pacten les parts perquè les seues prestacions es prolonguen indefinidament en el temps, sense límit en la seua durada.

3.3.2.- Contracte de durada determinada

És aquell en què les parts preveuen el temps de contractació a partir de l'ocurrència d'un fet que hi posarà fi (el transcurs d'un temps, la realització d'una actuació, l'acabament d'una temporada, la finalització de les funcions d'una obra, etc.).

Amb independència de les altres modalitats establertes a la legislació vigent, el contracte de durada determinada pot ser per temps cert o bé per obra:

- . Contracte per obra: És aquell en què la data de finalització és incerta, tota vegada que la seua durada depèn de la de l'espectacle a realitzar.
- . Contracte per temps cert: És aquell que es formalitza amb data certa d'inici i d'acabament.

En aquests àmbits el contracte podrà realitzar-se:

- Per assajos.
- Per bolos o esdeveniments especials: una o varies actuacions.
- Per gira: actuació durant un període continuat en diferents places.
- Per una temporada: actuació durant un període continuat en la mateixa plaça.
- Per un temps determinat.

En qualsevol tipus de contracte, l'actor/actriu coneixerà les dates de les representacions, els llocs d'actuació i les condicions d'aquestes, com a mínim un mes abans de les mateixes, durant la vigència del contracte.

3.4.- Vigència i extinció del contracte

La vigència del contracte de treball la constitueix el període de dies que transcorre entre la data d'inici dels assaigs i el final del treball pactat.

En els contractes es podrà pactar per escrit un període de prova. La durada del període de prova serà l'establerta a la normativa d'aplicació.

L'extinció del contracte quan és de durada determinada es produeix:

- pel seu total compliment;
- per l'expiració del temps convingut i de les pròrrogues acordades, si és el cas.

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les establertes legalment. Preavis a la finalització del contracte: **L'empresa** haurà de preavisar per escrit l'artista de la finalització del contracte amb 15 dies naturals d'antelació a la data d'efectes. La falta de preavis dóna dret a l'actor/actriu a cobrar com a màxim una compensació econòmica equivalent als salaris corresponents al número de dies amb els quals s'hauria d'haver preanunciat l'extinció del contracte. Aquest termini de preavis es mantindrà durant la vigència d'aquest Conveni. **L'artista** podrà rescindir la relació laboral, donant un preavis a l'empresa de 15 dies naturals, excepte en la categoria de protagonista en què aquest preavis serà de 30 dies i en la categoria de primer paper, en què el preavis serà de 21 dies llevat que es tracte d'obres musicals, per les quals el preavis serà de 30 dies. En cas que el paper a representar per l'artista comporte unes característiques objectivament especials, l'empresa podrà exigir a l'artista un preavis màxim de 45 dies per la finalització del contracte, siga quina siga la categoria del personatge, condició que haurà de constar expressament en el contracte escrit i suposarà igual obligació per part de l'empresa. En qualsevol dels casos anteriors, si l'actor/actriu no comunica la seua baixa en el temps de preavis fixat estarà obligat a compensar l'empresa, com a màxim amb l'abonament de l'import del salari corresponent als dies deixats de preavisar. La malaltia o accident de l'actor/actriu no serà considerada mai com a causa d'extinció unilateral de la relació laboral. En cas d'accident de treball, l'empresa completarà les prestacions de Seguretat Social fins el 100% del sou d'assaig. En cas d'embaràs de l'actriu, i pel que fa als permisos i restants condicions afectades per la maternitat s'estarà a allò previst en l'Estatut dels Treballadors i normativa complementària.

4.- CATEGORIES PROFESSIONALS

4.1.- El personal afectat pel Conveni es classificarà en les següents categories:

- **Protagonista:** És el/la o els/les que porten el pes més important de l'obra, clarament destacats de la resta.
- **Primer paper:** És el/la o els/les que ocupen un lloc rellevant en la representació per la seua importància en la trama o seua presència en l'escena i/o superar les 100 línies de text o versos: sense tindre les característiques de l'actor/actriu protagonista.
- **Paper secundari:** És el/la qui dóna suport a la trama de l'espectacle i/o que supera les 30 línies de text o versos.
- **Repertiment:** Aquells personatges que superen les 5 línies de text o de versos, però que per la seua presència escènica en temps o en pes específic, no arriben a les característiques del paper secundari.
- **Breus intervencions:** Són aquells personatges que realitzen petites aparicions, corals o no, amb o sense text.

En el teatre polivalent, de carrer o coral, tots els papers amb la mateixa entitat dins l'obra, tindran com a mínim la categoria de primer paper, sense límit de personatges a interpretar.

El còmput de cada línia s'estableix en un màxim de 60 espais dígit o mecanografiats.

4.2.- Es considerarà suplent, l'actor/actriu contractat per l'empresa en el cas eventual de substitució en algun/s paper/s de l'obra. L'actor/actriu contractat per interpretar regularment un paper també podrà ser contractat com a doble dins el mateix espectacle.

5.- ASSAIGS

5.1.- Es consideren assaigs les prestacions laborals de l'actor/actriu destinades a preparar el text, els moviments o la manipulació del seu personatge en el muntatge de l'obra. També es consideren assaigs les jornades de preparació de l'obra pel canvi d'idioma de la mateixa.

5.2.- El període d'assaigs haurà de constar en el contracte, indicant la data d'inici i la durada prevista. L'empresa estarà obligada a assegurar un número mínim d'assaigs que garantisca la qualitat de l'obra. L'actor/actriu coneixerà l'horari dels assaigs per escrit i amb una antelació mínima de 10 dies del seu inici.

5.3.- Els assaigs correguts seran retribuïts set dies a la setmana, establint aquest Conveni la retribució mensual mínima. El/s dia/es de descans obligatori seran, per tant, també retribuïts.

5.4.- En el període d'assaigs, la jornada de treball no podrà superar les 38 hores setmanals ni les 6 diàries. Durant les dues últimes setmanes d'assaigs s'estableix la distribució irregular de la jornada, respectant, en tot cas, els períodes mínims de descans, diari i setmanal, previstos legalment i sense superar les 12 hores diàries ni les 8 el dia abans de l'estrena.

La jornada es computarà a partir de l'hora de convocatòria de l'actor/actriu a la sala d'assaigs, sempre que hi estiga present. Durant els assaigs els actors i actrius disposaran d'un descans de 20 minuts, comptat com a jornada, per cada període complet de 4 hores de treball efectiu.

En cas que els assaigs tinguen lloc a la intempèrie, per cada 3 hores de treball es farà un descans de 15 minuts que computaran com a temps efectiu de treball.

5.5.- L'actor/actriu serà donat d'alta a la Seguretat Social durant tot el temps d'assaigs (tant pels dies que treballa com pels que descansa), considerant cada actor/actriu de forma individual i d'acord amb el programa de producció de l'obra, excepte que per motius extraordinaris s'hajan d'interrompre els assaigs durant una o unes setmanes, circumstància que ha de constar expressament en el contracte de treball.

5.6.- En cas de que els assaigs superen els 60 dies en obres de text i els 90 dies en musicals i obres de creació col·lectiva, la retribució a partir dels dies esmentats serà l'establerta en aquest Conveni pel període de funció.

6.- FUNCIONS

6.1.- S'entén per funció la representació de l'obra davant el públic que assisteix al lloc on es realitza. La jornada laboral durant el període de representacions i sempre que no es realitzen assaigs simultanis, començarà una hora abans de l'inici de la funció i acabarà a la finalització d'aquesta.

6.2.- Si durant les representacions s'han de realitzar assaigs simultanis, la jornada de treball no podrà superar les 38 hores setmanals de mitjana en còmput bisetmanal, tant en plaça com en gira, ni les 6 hores diàries de treball.

6.3.- S'estableix un descans d'una hora com a mínim computada com a temps efectiu de treball, ja siga entre funció i funció com entre assaig i funció (i viceversa).

6.4.- Entre la finalització de la darrera jornada de treball i l'inici de la següent, haurà de transcórrer un mínim de 12 hores.

6.5.- S'estableix el límit màxim de 8 representacions a la setmana.

6.6.- Els artistes en espectacles públics gaudiran d'un descans mínim setmanal de dia i mig, que serà fixat de mutu acord, i que no coincidirà amb els dies en què haja de realitzar-se davant el públic l'activitat artística que es tracte. Si no és possible el gaudi ininterromput del descans setmanal, podrà fraccionar-se, respectant, en tot cas, un descans mínim ininterromput de vint-i-quatre hores, llevat que, per mitjà de pacte individual o col·lectiu, s'establirà l'acumulació per períodes de fins a quatre setmanes del gaudi del descans setmanal. Quan no es puga gaudir de les festes incloses en el calendari laboral per desenvolupar-se en aquestes l'activitat artística davant el públic, es traslladarà el descans a un altre dia dins de la setmana, o del període més ample que s'acorde.

6.7.- Si el mateix dia de la representació, els/les actors/actrius han realitzat el desplaçament, i si aquest té una durada de 4 hores, entre la finalització del viatge i l'inici de la funció hi haurà d'haver un interval de temps de descans de 2 hores. Si el viatge supera aquesta durada, el descans serà sempre de la meitat del temps de desplaçament, excepte si hi ha un altre pacte amb els actors/actrius.

7.- RETRIBUCIONS

7.1.- Salari

7.1.1.- Definicions:

Es consideren salaris totes aquelles percepcions econòmiques que l'actor/actriu perceba de l'empresa per la prestació de la seva activitat artística (assaigs i representacions) i que no suposen una compensació de les despeses fetes amb motiu d'aquesta (despeses d'allotjament, de viatges, dietes, etc.).

L'actor/actriu que interprete més d'un paper cobrarà el sou corresponent a la categoria del paper que interprete segons el còmput de línies totals del text de tots seus papers.

L'actor/actriu substituït que s'incorpora a una obra que ja s'està representant cobrarà les representacions que realitzi i tots els assaigs que calga fer, segons les modalitats retributives explicades en aquest Conveni.

Les preestrenes amb taquilla o caixet seran com a màxim tres i la contraprestació econòmica serà acordada per ambdues parts.

L'empresa abonarà el sou dels actors i actrius per mesos vençuts, durant els primers 5 dies del mes següent, siga quin siga el tipus de contracte i la forma de càlcul del salari. Els actors i actrius tindran dret a les bestretes establertes legalment.

El salari dels actors i actrius serà el que lliurement pacten les parts en el contracte de treball. En cas de pactar un salari irregular a percentatge, aquest mai serà inferior als mínims establerts en els apartats següents d'aquest article.

Amb l'objecte de garantir uns nivells salarials dignes, es fixen unes retribucions mínimes exigibles, conforme amb el que s'exposa a continuació.

Per determinar els salaris mínims es tenen en compte el nivell econòmic de l'obra en la qual es treballa, i el nombre de representacions que es realitzaran.

7.1.2.- Grups salarials en relació al nivell econòmic de l'empresa que contracta:

A efectes de retribucions salarials mínimes, les empreses es divideixen en dos grups econòmics, "Grup A" i "Grup B".

Les produccions i coproduccions públiques tindran un increment del 30% sobre les retribucions del Grup A, excepte en els Assajos.

Es consideren part del Grup A les companyies que tinguen ajudes públiques anuals a la producció i gira de més de 8.000.-euros/actor.

Les produccions privades infantils es consideraran Grup B.

En tot cas serà la Comissió Mixta Paritària qui resolga els dubtes sobre a quin grup pertany cada companyia.

Grup A

ASSAJOS (Per a totes les categories)

Dia 51,00 euros
Mes 1.468,94 euros

ACTUACIONS (BOLOS)

Dia: 204,02 euros - Protagonista
183,62 euros – Primer Paper
163,22 euros – Secundari
132,61 euros - Repartiment
107,11 euros – Breu Intervenció

ACTUACIONS

1, 2 o 3 Setmanes: Alta en la Seguretat Social correguda

(De 3 a 8 actuacions per setmana en la mateixa plaça):

1^a setmana 100%+75%+75%+50%+50%+etc....del preu de bolo.
2^a setmana 100%+75%+50%+50%+50%+etc....del preu de bolo.
3^a setmana 75%+75%+50%+50%+50%+etc....del preu de bolo.

ACTUACIONS

Mes: Alta mensual en la Seguretat Social (Mínim 8 bolos/mes)

(10% de descompte sobre el preu diari):

183,62euros/actuació - Protagonista
165,25euros/actuació – Primer Paper
146,90euros/actuació – Secundari
119,35euros/actuació - Repartiment
96,91euros/actuació – Breu Intervenció

ACTUACIONS

Mes: En contractes de temporada en una mateixa plaça (en continuïtat):

(Fins a 8 actuacions/setmana):

2.550,24euros - Protagonista
2.142,20euros - Primer Paper
1.938,18euros - Secundari
1.530,14euros – Repartiment i Breu Intervenció

Grup B

ASSAJOS (Per a totes les categories)

Dia 51,00 euros
Mes 1.468,94 euros

ACTUACIONS (BOLOS)

Dia: 132,61 euros - Protagonista
122,41 euros – Primer Paper
112,21 euros – Secundari
102,01 euros - Repartiment

ACTUACIONS

1, 2 o 3 Setmanes: Alta en la Seguretat Social correguda

(De 3 a 8 actuacions per setmana en la mateixa plaça):

1^a setmana 100%+75%+75%+50%+50%+etc....del preu de bolo.
2^a setmana 100%+75%+50%+50%+50%+etc....del preu de bolo.
3^a setmana 75%+75%+50%+50%+50%+etc....del preu de bolo.

ACTUACIONS

Mes: Alta mensual en la Seguretat Social: (Mínim 8 bolos/mes)

(10% de descompte sobre el preu diari):

119,35 euros/actuació - Protagonista
110,17 euros/actuació – Primer Paper
100,99 euros/actuació – Secundari
91,81 euros/actuació - Repartiment

ACTUACIONS

Mes: En contractes de temporada en una mateixa plaça (en continuïtat):

(Fins a 8 actuacions/setmana):

1.530,14 euros - Protagonista
1.377,13 euros - Primer Paper
1.254,72 euros - Secundari
1.193,51 euros – Repartiment

PRODUCCIONS I COPRODUCCIONS PÚBLIQUES

ASSAJOS (Per a totes les categories)

Dia 51,00 euros
Mes 1.468,94 euros

ACTUACIONS (BOLOS)

Dia 265,22 euros - Protagonista
238,70 euros – Primer Paper
212,18 euros – Secundari
172,40 euros - Repartiment
139,24 euros – Breu Intervenció

ACTUACIONS

1, 2 o 3 Setmanes: Alta en la Seguretat Social correguda

(De 3 a 8 actuacions per setmana en la mateixa plaça):

1^a setmana 100%+75%+75%+50%+50%+etc....del preu de bolo.
2^a setmana 100%+75%+50%+50%+50%+etc....del preu de bolo.
3^a setmana 75%+75%+50%+50%+50%+etc....del preu de bolo.

ACTUACIONS

Mes: Alta mensual en la Seguretat Social (Mínim 8 bolos/mes)

(10% de descompte sobre el preu diari):

238,70 euros - Protagonista
214,83 euros – Primer Paper
190,96 euros – Secundari
155,15 euros - Repartiment
125,98 euros – Breu Intervenció

ACTUACIONS

Mes: En contractes de temporada en una mateixa plaça (en continuïtat):

(Fins a 8 actuacions/setmana):

3.315,31 euros - Protagonista
2.784,86 euros - Primer Paper
2.519,64 euros - Secundari
1.989,19 euros – Repartiment i Breu Intervenció

7.2.- Desplaçaments i Dietes

a) En cas que la representació es faci fora de la plaça de contractació, l'empresa es farà càrrec dels desplaçaments i de l'allotjament en hotel de 3 o similar. El transport haurà de ser en els següents mitjans:

- en avió
- en tren diürn: en primera classe, sempre que el trajecte supere els 650 km., excepte en línies d'alta velocitat
- en tren nocturn: en vagó llit o llitera
- en autobús
- en cotxe

Si l'actor/actriu demana viatjar en vehicle propi, haurà de sol·licitar permís per escrit a l'empresa amb suficient antelació a la sortida i el desplaçament serà al seu càrrec, llevat que es pacte amb l'empresa.

Si és l'empresa qui demana a l'artista viatjar en vehicle propi i l'actor/actriu hi està d'acord, se li abonaran com a mínim les despeses del viatge a raó de 0,19€ euros/km a més l'import dels peatges.

b) Es poden contemplar quatre tipus de dieta:

1.- La que inclou un sol àpat (**mitja dieta**): La compensació econòmica serà de **18,37 euros**.

2.- La que inclou els dos àpats principals (**dieta**). La compensació econòmica serà de **36,72 euros**.

3.- **Dieta completa** (desdejuni, dinar i sopar). La compensació econòmica serà de **42,84 euros**.

4.- **Dieta desdejuni**, que compensa la seua no inclusió en el lloc de pernocta. La compensació econòmica serà de **6,12 euros**.

c) El pagament de les dietes s'avançarà al dia d'arribada a la plaça de la representació, mitjançant transferència, liquidant-se a la nòmina corresponent o com acorden les parts.

d) En les actuacions a l'**estranger**, els transports aniran a càrrec de l'empresa, en els mitjans citats anteriorment, així com l'allotjament en establiments de com a mínim 3 estrelles amb desdejuni inclòs. Es pactarà una **dieta** en concepte de manutenció, considerant el nivell econòmic del país, que en cap cas serà inferior a l'establerta per l'Administració, segons relació que s'adjunta com a **Annex II** d'aquest Conveni.

e) L'empresa té l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social en el règim especial d'artistes els dies de desplaçament.

7.3.- Suspensió d'una representació

Si es suspén una representació per causes de força major, o bé si es realitza a l'aire lliure, per causa de fenòmens atmosfèrics:

- si la producció ha estat contractada per qualsevol entitat organitzadora i l'empresa cobra el total del caixet o percentatge estipulat, l'actor/actriu percebrà íntegrament el sou corresponent a aquell dia;
- en el cas que l'empresa cobre únicament una part del caixet o percentatge estipulat, l'actor/actriu percebrà la part proporcional del seu salari que es corresponga amb la percebuda per l'empresa;
- en el cas que l'organització de l'espectacle corresponga a la mateixa empresa productora, l'actor/actriu rebrà: o bé el sou d'un dia d'assaig o bé la pròrroga del contracte per cobrir les representacions que no haja pogut efectuar-se.

8.- GRAVACIÓ I FILMACIÓ DE PRODUCCIONS TEATRALS

8.1.- En el cas de filmació o gravació de les produccions teatrals per la seua posterior explotació comercial, en qualsevol suport multimèdia, l'actor/actriu haurà de donar-hi el seu consentiment exprés i, en tot cas, percebrà per aquest concepte una retribució addicional, tenint en compte l'establert al punt 8.3 i 8.4 d'aquest Conveni. L'exhibició o comercialització de la producció teatral, en qualsevol suport multimèdia, sense l'autorització expressa de l'actor/actriu i la retribució addicional mencionada anteriorment, podrà ser causa de demanda per part de l'actor/actriu, tenint dret als corresponents danys i perjudicis.

8.2.- L'actor/actriu autoritzarà, sense retribució addicional, la filmació o gravació de les produccions teatrals sempre que tinguen un fi garantit d'arxiu cultural. L'actor/actriu que intervinga a l'espectacle podrà demanar una còpia d'aquesta gravació amb els costos al seu càrrec. Si la seua finalitat és fer publicitat de l'obra, la gravació que s'emetrà tindrà una durada màxima de 10 minuts.

8.3.- Quan es grave un espectacle en qualsevol suport audiovisual en un espai amb públic, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, les quantitats addicionals seran les següents:

2020

Protagonista	1.228,89,-euros
Primer Paper	1.106,80,-euros
Secundari	804,74,-euros
Repartiment	546,07,-euros
Breu Intervenció	304,38,-euros

Si la gravació és per emetre en directe, la quantitat addicional a percebre serà l'anterior incrementada amb un 25%.

L'actor/actriu rebrà també el 5% de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

8.4.- Quan es grave un espectacle en qualsevol suport radiofònic en un espai amb públic, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, una quantitat addicional equivalent al sou d'un dia d'assaig.

L'actor/actriu rebrà també el 5% de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

8.5.- El termini de pagament d'aquestes gravacions serà de 30 dies des de la finalització d'aquestes.

9.- SEGURETAT SOCIAL

L'empresa té l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social, en el règim especial d'artistes, des del primer dia d'assaig d'aquest, havent presentat amb anterioritat a la iniciació del treball o actuació l'afiliació i l'alta, tant si els contractes són de durada inferior a 30 dies com si és superior per aplicació de la normativa general.

És obligació de l'empresa lliurar mensualment les cotitzacions de cada treballador/a.

L'empresa està obligada a facilitar mensualment a l'actor/actriu una nòmina en el que consten les deduccions i els seus conceptes en relació amb la seua retribució. Un cop finalitzat el contracte i si el treballador/a ho demana, l'empresa li haurà de lliurar el certificat d'empresa, l'alta i la baixa d'afiliació, els documents de cotització a la Seguretat Social (TC-2/19 i TC-4/5), els rebuts de salari, i la carta de comunicació de fi de contracte.

Aquestes formalitats s'adaptaran sempre a la legislació vigent.

10.- RELACIONS LABORALS

10.1.- Règim de treball

L'actor/actriu està obligat a interpretar el seu paper d'acord amb les indicacions del director/a d'escena i atenent-se als plans previstos per l'empresa.

L'actor/actriu dependrà exclusivament del director/a d'escena per totes aquelles qüestions de caràcter artístic, depenent de l'empresa en la resta dels temes laborals i d'organització.

L'empresa s'obliga a posar a disposició de l'actor/actriu el text i les partitures de l'obra a representar amb el temps i les indicacions necessàries per part del director/a de l'obra, per l'aprenentatge del paper. Es facilitaràn també a l'actor/actriu els plans de treball previstos per l'empresa en el moment de la seua contractació o els que més endavant es puguin preveure.

En cas que el paper de l'actor/actriu sigui retallat considerablement o modificat essencialment, aquest podrà negar-se a interpretar-lo.

Des del primer dia de feina, ja siga en assaigs, temporada, bolo, gira o festival, l'empresa posarà a disposició de l'actor/actriu un camerino net i digne, amb les condicions adequades, així com serveis sanitaris i cadires i taules. En els casos d'actuació al carrer, l'empresa també s'obliga a posar a disposició dels artistes un espai amb condicions adequades.

L'actor/actriu no haurà d'aportar el seu propi vestuari, maquillatge ni cap element de treball necessari per a la representació, excepte quan haja arribat a un acord exprés amb l'empresa. En aquest cas, si el vestuari o l'element de treball aportat patís qualsevol mena de desperfecte imputable a causes del treball, l'actor/actriu tindrà dret a una indemnització, l'import de la qual serà pactat amb l'empresa.

Els actors/actrius no estaran obligats en cap cas a realitzar funcions administratives o tècniques per a l'empresa o companyia que els contracta, ni tampoc a conduir.

L'actor/actriu que, contractat per una empresa, vulga al mateix temps treballar també per una altra empresa, està obligat a posar-ho en coneixement de la primera.

Títols de crèdit i publicitat: els noms de tots els actors i actrius constaran, com a mínim, al programa de mà i a les instal·lacions del teatre durant la temporada, allà on hi figure el repartiment complet.

10.2.- Pacte d'exclusivitat o plena dedicació

El pacte d'exclusivitat o de plena dedicació, del qual haurà de quedar constància expressa en el contracte, se celebrarà en les condicions establertes en el RD 1435/1985, d'1 d'agost, sense que la compensació que s'abone a l'actor o actriu per l'esmentat concepte pugui ser inferior al 30 per 100 del salari pactat.

10.3. Responsabilitat professional davant de tercers

L'actor/actriu queda alliberat/ada de qualsevol responsabilitat en cas que el treball professional que realitzi en virtut del seu contracte siga motiu de reclamació judicial per part de tercers, sempre que s'ajuste al text i/o a les indicacions de la direcció.

10.4.- Salut i riscos laborals

Les empreses afectades per aquest Conveni compliran les disposicions de la Llei vigent 31/1995 de "Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo", així com la resta de reglaments d'aplicació especial de l'activitat específica de l'empresa. L'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors/es en tots els aspectes relacionats amb el treball.

El deure de prevenció, establert en el paràgraf anterior té la consideració de deure laboral i suposa, segons allò establert en els articles 4.2.d) i 19 de l'Estatut dels Treballadors i en aquest article, l'existència d'un dret correlatiu dels treballadors i treballadores per una protecció eficaç.

Conforme al que s'ha establert en el paràgraf anterior i en el marc de les seues responsabilitats, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es, incloses les activitats de prevenció de riscos laborals, de formació i d'informació, amb els mitjans necessaris.

En el cas que el paper interpretat per l'actor/actriu comporte un exercici perillós i, d'una manera general, per tot joc escènic que pugui presentar un risc greu per la integritat física de l'actor/actriu, l'empresari estarà obligat a tenir una assegurança complementària a la de la Seguretat Social que garantisca un capital per invalidesa permanent o defunció per a l'assegurat/da o als seus interessats.

La Comissió Mixta elaborarà en el termini màxim d'un any, des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, un Manual de Seguretat i Prevenció de Riscos Laborals.

11.- TREBALL INFANTIL

A l'article 6è de l'Estatut dels Treballadors i a l'Article 2n del RD 1435/1985 es prohibeix de forma taxativa i genèrica l'admissió en el treball de menors de setze anys, amb l'única excepció de la seua participació excepcional en espectacles públics.

Aquesta participació requereix l'autorització prèvia i expressa de l'autoritat laboral, per la qual cosa s'haurà de cursar sol·licitud d'autorització perquè el/la menor siga contractat/da. El tutor/a del/de la menor presentarà aquesta sol·licitud davant la Delegació Territorial de Treball de la Generalitat corresponent, adjuntant la

fotocòpia del document nacional d'identitat del/la menor. Aquest organisme citarà tant el tutor/a del/de la menor, com el/la representant legal de l'empresa contractant, perquè aporte la documentació justificativa del treball a realitzar pel/per el/la menor, així com de les condicions en què aquest/a haurà de realitzar el seu treball. La Delegació Territorial prendrà una resolució sobre aquesta petició, després que la Inspecció de Treball i Seguretat Social emeta el seu informe.

Es prohibeix expressament que els/les menors de divuit anys realitzen hores extraordinàries i facen totes aquelles altres activitats o ocupen llocs de treball que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals més representatives, declare insalubres, penoses, nocives o perilloses, tant per a la seua salut com per a la seua formació professional i humana.

12.- RÈGIM DISCIPLINARI

12.1.- Faltes

Tota falta comesa pels/per les treballadors/es afectats/des per aquest Conveni es classificarà atenent a la seua importància, transcendència o intenció, en lleu, greu o molt greu.

L'empresa està obligada a notificar per escrit, amb caràcter informatiu, a la representació sindical que s'indique, la proposta de sancionar un treballador/a per falta lleu, greu o molt greu, així com les causes que a criteri de l'empresa justifiquen aquesta sanció.

Aquesta informació es donarà als/les representants sindicals en un termini no superior a tres dies des de la notificació de la falta al treballador/a.

Faltes lleus. Es consideren faltes lleus, que poden ser revisades o modificades per altres conductes si així ho acorda la Comissió Mixta Paritària:

- la manca ostensible d'higiene personal;

- una falta de puntualitat a la funció o dues a l'assaig sense la deguda justificació, sempre que el retard no entorpisca la funció o l'assaig ni impedisca a l'interessat/ada de sortir a escena en el moment oportú;

- la manca de cura amb la caracterització, el vestuari o amb els diferents materials utilitzats;

- Faltes greus. Es consideraran faltes greus, que poden ser revisades o modificades per altres conductes, si així ho acorda la Comissió Mixta Paritària:

- la insubordinació manifesta a l'empresari/a o persona que la represente;

- tres faltes lleus;

- una falta d'assistència no justificada a un assaig;

- el mal tracte de paraula o les ofenses verbals als companys/es o al personal que represente l'empresa;

- presentar-se al lloc de treball en condicions físiques no aptes per a desenvolupar el paper, quan això obeisca a causes imputables a l'interessat/ada;

Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus, que poden ser revisades o modificades per altres conductes si així ho acorda la Comissió Mixta Paritària:

- els gestos, les paraules o les actituds que suposin falta de respecte al públic; el mal tracte d'obra o les ofenses físiques exercides sobre els companys/es o el personal que represente l'empresa;
- una falta d'assistència no justificada a una funció;
- l'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerada falta molt greu;
- l'embriaguesa o toxicomania en el centre de treball;
- l'assetjament sexual a la feina.

12.2.- Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

- Per a les faltes lleus: amonestació verbal o escrita.
- Per a les faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies (s'inclou la seua inserció en tauló).
- Per a les faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de deu a trenta dies o l'acomiadament, excepte la falta d'assistència injustificada a la funció que serà sancionada amb l'acomiadament, sense preavís i sense cobrar indemnització.

12.3. Incompliments contractuals

12.3.1 Tindran consideració d'incompliments greus de les obligacions contractuals, els següents:

- a) No posar a disposició d'actors/actrius camerins dignes i nets amb dutxes dotades d'aigua calenta i en bon estat de neteja si és possible.
- b) Obligar a actors/actrius a realitzar funcions administratives o tècniques per a l'empresa o companyia que els contracta o a conduir.
- c) L'ordre als empleats/as que complisquen funcions administratives o tècniques, siguin eventuais o fixos, de desenvolupar treballs actorals llevat en casos que el muntatge així ho demane i sense que això siga perjudicial per als actors.
- d) L'organització pràctica del treball sense subjecció a aquest conveni i/o a la legislació vigent.
- e) La falta de mesures de seguretat i/o salut reglamentàriament establertes en tots els llocs i aspectes del desenvolupament del treball.

I, en general, tots aquells comportaments, actituds i decisions que menyscaben la dignitat artística i els drets de l'actor/actriu.

12.3.2 En cas d'incompliments contractuals greus per part de l'empleador:

- a) L'actor/actriu podrà negar-se a realitzar el seu treball cobrant el 100% d'allò pactat.
- b) L'actor/actriu podrà extingir el seu contracte de manera unilateral sense necessitat de preavís i cobrant la indemnització que li corresponga per acomiadament improcedent.

13.- DRETS DE REPRESENTACIÓ, DRETS SINDICALS i COMISSIÓ MIXTA

13.1.- Representació legal

Pel que fa a la representació i drets s'estarà a allò disposat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprueva el text refós de la Llei l'Estatut dels Treballadors, així com a l'establert per la LOLS.

Tanmateix, i sense menyscabament d'allò previst en el paràgraf primer d'aquest article, les parts signants, accepten i reconeixen també la figura del "Representant de la part social" entesa com la persona física designada pel sindicat d'Actors i Actius Professionals Valencians (AAPV) que proporciona als actors/actrius contractats per la part empresarial d'aquest Conveni, informació sobre l'activitat del sindicat d'Actors i Actius Professionals Valencians (AAPV) i sobre aquells temes vinculats directament amb la seua feina.

Les funcions es concretaran entre les parts més àmpliament mitjançant acord de Mesa Mixta Paritària. En Mesa Mixta Paritària es negociarà i aprovarà el funcionament d'aquesta figura.

Els actors i les actrius escolliran entre el personal artístic de la companyia, passat el període de prova de 15 dies, un/a portaveu que serà l'interlocutor/a vàlid davant l'empresa, que podrà sol·licitar la intervenció davant la Comissió Paritària d'aquest Conveni i/o el Tribunal Laboral. Per a l'efectivitat d'aquesta tasca, l'empresa permetrà les reunions de la companyia en el centre de treball fora de l'horari laboral, amb l'assistència, si s'escau, dels/les corresponents assessors/es sindicals, previ avís a la direcció. L'empresa no podrà represaliar l'actor/actriu per a l'exercici d'aquesta funció de portaveu de la companyia.

La representació dels treballadors i els sindicats més representatius de l'àmbit autonòmic tindrà, entre altres les següents funcions i competències:

- a) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen en l'empresa, així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral (còpies de TC-2, TC-4/5, liquidacions i certificats d'empresa), comptant amb l'autorització de l'actor/actriu en el cas dels finiquits.
- b) Rebre la informació que els remeta el sindicat.
- c) Els representants legals dels treballadors i els sindicats firmants d'aquest Conveni tindran dret a un tauló d'anuncis que l'empresa posarà a la seua disposició i que haurà de situar-se dins del centre de treball i en un lloc on es garantisque un adequat accés al mateix dels treballadors i on podrà insertar avisos que els puguin interessar.
- d) Els representants legals dels treballadors i els sindicats firmants d'aquest Conveni tindran lliure accés als centres de treball, d'acord amb l'article 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

13.2.- Comissió Mixta Paritària

En el termini de 30 dies naturals des de la firma del present conveni i amb la finalitat d'interpretar les qüestions controvertides que es deriven del seu desenvolupament i aplicació, i de seguir el seu compliment, es constituirà una Comissió Mixta .

La Comissió Mixta estarà formada per tres representants per cadascuna de les parts, social i empresarial, més dos suplents per a cadascú dels designats. Les parts podran estar acompanyades d'assessors.

La Comissió Mixta es reunirà:

- a) Amb caràcter ordinari: una vegada a l'any.
- b) Amb caràcter extraordinari: quan així ho demane una de les parts.

La Comissió Mixta designarà, en cadascuna de les sessions, un president i un secretari que desenvoluparan els seus càrrecs fins a la celebració de la següent sessió de la comissió.

La convocatòria es realitzarà per escrit i en ella haurà de constar el lloc, data i hora de la reunió, així com l'ordre del dia que s'enviarà als membres amb set dies d'antelació.

Els actors/actrius i les empreses de teatre podran plantejar consultes sobre la interpretació o el compliment del conveni a la Comissió Mixta, que haurà de resoldre les qüestions plantejades en el termini màxim de trenta dies a comptar des de la recepció de la consulta pel secretari.

Les resolucions o els acords de la Comissió Mixta, que seran adoptades per unanimitat, tindran caràcter vinculant per a ambdues parts i s'incorporaran al conveni i, en el seu cas, a les pràctiques habituals del teatre en la Comunitat Valenciana.

La inaplicació de les condicions es regularà d'acord amb l'article 82,3 del TRLET.

S'estableix la seu de l'AAPV de carrer Ambaixador Vich, 3-2-G 46002 de València com a seu per a les notificacions de la Comissió Mixta.

14.- NUL·LITAT DE PACTE. REMISSIONS

Tota clàusula contractual contrària a les estipulacions del present Conveni serà considerada nul·la de ple dret.

En tot allò que no estiga regulat pel present Conveni seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i el Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, que regula la relació laboral dels artistes en espectacles públics.

15.- ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Introducció.

L'article 48 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes estableix que les empreses hauran d'implementar mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball que haurà de negociar-se amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

També, els articles 17.1 i 54.2.g) de l'Estatut dels Treballadors, el Codi Penal, els articles 8.13 i 8.13 bis del Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, i la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les empreses han de posar tots els mitjans al seu abast per a evitar qualsevol acte d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Per això, s'aprova un protocol d'actuació per a la prevenció d'aquest comportaments i l'establiment d'un procediment especial en aquests casos.

Declaració de principis.

Les entitats i organitzacions que signen el present protocol, assumeix que l'assetjament sexual i per raó de sexe, constitueixen un atemptat als drets fonamentals de les persones treballadores, per la qual cosa no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta natura, aplicant, en cas que es produïska, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o en el present conveni.

Tot el personal de l'empresa té la responsabilitat d'ajudar a garantir un ambient laboral en el que no s'accepte ni tolere l'assetjament sexual ni per raó de sexe. En concret, la direcció de l'empresa té el deure de garantir amb els mitjans al seu abast que no es produïsquen aquestes situacions en les unitats organitzatives que estiguen baix la seua responsabilitat. En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que ho pateix, i evitar per tots els mitjans que la situació es prolongue o es repeteixca.

Li correspon a cada persona determinar el comportament que, bé siga per part de responsable, company o client, li siga inacceptable i ofensiu, i així ha de fer-ho saber utilitzant qualsevol dels procediments que ací s'estableixen.

En conseqüència, el Comitè d'Igualtat, o en el seu defecte, els representants dels treballadors o delegats sectorials, es comprometen a observar i seguir el mecanisme establert en el següent Protocol, en cas de tindre coneixent d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe salvaguardant en tot moment el dret a la intimitat de la persona que patisca l'assetjament.

Definicions.

Es considerarà assetjament sexual qualsevol comportament contrari a la dignitat i llibertat sexual, amb caràcter ofensiu i indesitjat per part de la víctima és o hauria de ser conegut per la persona que ho realitza, podent interferir negativament en el seu context laboral o quan la seua acceptació siga utilitzada com a condició per a evitar conseqüències adverses tant en el desenvolupament del treball com en les expectatives de promoció de la víctima.

Constitueix assetjament per raó de sexe tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud que atempte, per la seua repetició i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produïska en el marc d'organització i direcció d'una empresa, degradant les condicions de treball de la víctima i posant en perill el seu treball.

Sanció i procediment sancionador.

S'estableix un procediment especial basat en la confidencialitat i en la celeritat. La persona objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe haurà de posar-lo en coneixement de la instància corresponent sense perjudici de la interposició, per part de la víctima, de les accions administratives o judicials pertinents.

En el cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, i fins que l'assumpte quede resolt, l'empresa establirà cautelarment la separació de la víctima i el presumpte assetjador, sent aquest últim qui serà objecte de mobilitat, sense que això supose una modificació substancial de les condicions de treball de la persona que pateix l'assetjament.

Les parts firmants es comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Aquesta es triarà d'entre les persones formades en la matèria i podrà ser o no membre de la representació legal de les treballadores i treballadors, però en qualsevol cas tindrà la mateixa protecció legal que ostenten les i els representants sindicals. La seua missió serà la de canalitzar les queixes i denúncies que es produïsquen per assetjament sexual o per raó de sexe. En el moment de rebre una denúncia, es posarà en coneixement de la representació legal dels treballadors i la representació empresarial. Es crearà una Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la no discriminació i la composició serà paritària (dues persones de la part social i dues persones de la part empresarial) que procedirà a investigar. Es garantirà el caràcter confidencial de tota la informació recabada sobre el caso.

La investigació tindrà diverses fases:

En la primera, s'intentarà que la persona presumptament assetjadora, es retracte del que ha dit o fet. La segona, tindrà un caràcter més formal i es desenvoluparà en l'interior de l'empresa.

El treball d'investigació es realitzarà en un termini màxim de deu dies hàbils des de la formulació de la denúncia, després dels quals emetrà un informe en el qual es concretaran les actuacions i sancions pertinents.

El contingut del règim disciplinari serà d'aplicació a tots els treballadors amb independència del càrrec o posició que s'ocupe en tot allò relatiu a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Tot comportament o acció constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe es graduarà proporcionalment a la gravetat dels fets. Es considerarà un agreujant el fet de servir-se de la situació jeràrquica amb la persona afectada o amb treballadors amb contracte temporal, per la qual cosa la sanció s'aplicarà en el seu grau màxim.

En tots els casos en què existisca denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, s'evitarà qualsevol represàlia contra la víctima, testimonis o qualsevol altra persona que intervinga en el procediment sancionador, sent aquests comportaments constitutius de faltes molt greus.

Formació.

Les parts firmants del present conveni es comprometen a la realització de cursos de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe per a tots els treballadors de l'empresa, inclosos directius. A més, es comprometen a organitzar cursos de formació específica per a les persones implicades en els procediments de prevenció, control i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

16.- PLANS D'IGUALTAT

Les empreses de més de 250 persones de mitjana anual estan obligades a implantar un Pla d'Igualtat, establint les condicions en el Conveni Col·lectiu o Acord d'Empresa, en un procés de negociació.

Les que tenen un conveni en vigència anterior a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, establiran un acord en la mesa de negociació per a fixar les condicions del Pla d'Igualtat i el calendari de negociació, així com el compromís d'arribar a un acord entre les parts legitimades per a negociar-lo. Una vegada que el conveni o acord d'empresa caduque, començaran simultàniament amb les dues negociacions: conveni o acord d'empresa i Pla d'Igualtat.

A proposta de les parts, aquelles empreses de menys de 250 persones de mitjana anual poden implantar de manera voluntària un pla d'igualtat.

Per AVETID

Per AAPV

Per CCOO-PV

Per UGT-PV