

18202

**RESOLUCION de 22 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Zurich-Vita-Hispania.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical del Grupo Asegurador Zurich-Vita-Hispania, recibido en esta Dirección General el día 21 de junio de 1980, y completado —con modificación de su artículo 18—, el día 15 de julio actual, suscrito por las partes el día 11 de junio, debidamente representados en la Comisión Deliberadora, tanto el Grupo Asegurador como la plantilla de personal a su servicio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, puntos 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Deliberadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de julio de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL GRUPO ASEGURADOR ZURICH-VITA-HISPANIA**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo Sindical se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados del Grupo Asegurador Zurich-Vita-Hispania.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los Centros de trabajo y personal de Organización Exterior que el Grupo Asegurador Zurich-Vita-Hispania tiene en España, así como a los que puedan crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal y funcional.*—Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal que en la actualidad, o en el futuro, forme parte de la plantilla del Grupo Asegurador Zurich-Vita-Hispania, quedando únicamente excluidas aquellas personas que por disposición legal así se establezca.

Art. 4.º *Entrada en vigor y duración.*—El presente Convenio será de aplicación a partir del 1 de enero de 1980, con exclusión de las prestaciones sociales previstas en el capítulo IV, artículo 23, que tendrán efecto a partir del curso escolar 1980-1981. Su duración será de un año, expirando el día 31 de diciembre de 1980, excepto el artículo 10 respecto a jornada de trabajo sobre cuya duración se estará a lo dispuesto en el mismo.

Art. 5.º *Revisión y prórroga.*—Ambas partes podrán solicitar la revisión de todo o parte del presente Convenio Colectivo, siempre y cuando lo denuncien con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. De no hacerse así, se considerará prorrogado sucesiva y tácitamente de año en año. Si por disposición legal se produjera la pérdida de alguna modalidad de seguro, las partes reconsiderarán el contenido del presente Convenio en relación con dicha variación, a los efectos de proceder a las modificaciones oportunas.

Si se mejoraran las tarifas obligatorias de uno o varios ramos, la Comisión Paritaria del Convenio acordará la posible participación que corresponda al personal a la vista de sus resultados económicos. Dicha participación, que se calculará hasta la terminación del presente Convenio, no representará modificación de la tabla de salarios y se cobrará en una sola vez, en la forma que determine la mencionada Comisión Paritaria.

Art. 6.º *Absorción.*—Las cantidades que con carácter voluntario perciben actualmente los empleados, cualquiera que sea el concepto por el que se les abonen, no serán absorbidas por los incrementos o mejoras que se pacten en el presente Convenio, aunque sí lo serán en los casos de ascenso de categoría.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Para la vigilancia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria, presidida por la persona que sea designada por la propia Comisión. Serán Vocales de la misma cuatro representantes del personal y cuatro de la Empresa nombrados respectivamente por el Consejo de Delegados y por las Compañías de entre los que han formado parte de la Comisión deliberante del Convenio, siempre y cuando sigan siendo miembros de dicho Consejo de Delegados.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 9.º *Productividad.*—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de las Empresas, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legis-

lación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas, controles y mediciones que estime más adecuados para la racionalización y mecanización del trabajo, y fomento de la formación, promoción y espíritu de responsabilidad profesional de los empleados.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal colaborarán con la Dirección de las Compañías en la realización de aquellas medidas, sin perjuicio de cuanto al respecto se dispone en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 10. Jornada de Trabajo:**

1. Las previsiones pactadas en cuanto a jornada tendrán vigencia durante 1980 y 1981, salvo que el Convenio Interprovincial redujese la jornada en cómputo anual, en cuyo supuesto la Empresa respetará la reducción y las partes negociarán la forma de aplicación de la misma.

2. La jornada de trabajo para todo el personal será en cómputo de 1.806 horas efectivamente trabajadas, una vez deducidos, en este cómputo anual, los treinta días naturales de vacaciones que se conceden anualmente, las fiestas nacionales, la festividad de la Patrona del Seguro y dos fiestas locales.

3. La duración de la jornada será de siete horas treinta minutos diarios a partir del 1 de octubre de 1980. Su comienzo se fijará a las siete treinta horas de la mañana, finalizando a las quince horas.

Cada Centro de trabajo tendrá opción a adoptar una flexibilidad en el horario anterior de treinta minutos antes y después de la indicada hora de entrada. De tal forma que cada empleado podrá iniciar su jornada laboral diaria entre las siete y las ocho horas de la mañana, computándose su duración de siete horas treinta minutos a partir del momento de la entrada, finalizándola correlativamente entre las catorce treinta y las quince treinta horas.

El personal del Centro de trabajo de Barcelona seguirá realizando horario flexible.

4. Se librarán los sábados alternos, salvo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre en los cuales no se trabajará ningún sábado.

En 1980 los sábados a librar se negociarán en cada Centro de trabajo. En 1981 el sábado día 3 de enero será festivo y, a partir de él se realizará el cómputo de los restantes del año. En ambos casos se regularizará al propio tiempo el cómputo anual de horas a trabajar.

5. La Dirección, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y su equipo (Negociado de Proceso de Datos), podrá establecer nuevas jornadas de siete horas treinta minutos a las que tendrá opción el personal previamente seleccionado para ello y que voluntariamente acceda al cambio, previo informe en todo caso del Comité de Empresa. En aquellos supuestos en que por cualquier causa legalmente admitida, el personal adscrito al Negociado de Proceso de Datos —bien se trate de personal que proceda de otras secciones de la Empresa, o que haya ingresado directamente para prestar servicios en dicho ordenador y equipo— dejara de trabajar en el referido ordenador y pasara a otras secciones de la Empresa, realizará el horario y jornada general de la misma. Se deja claramente sentado que la posible implantación de dicha jornada será exclusivamente para el personal que preste servicio en el citado Negociado.

6. El personal directivo o vinculado directamente a Dirección, que tiene pactada dedicación completa a la Empresa con salario anual globalizado, sin cobrar horas extraordinarias, podrá efectuar un horario distinto, teniendo presente que su aceptación es opcional, por lo que en todo momento podrá acogerse al horario reglamentario de siete treinta a quince horas que rige para todo el personal.

**CAPITULO III**

**Retribuciones**

Art. 11. *Sueldos.*—Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio, desde el 1 de enero de 1980, serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las cuatro extraordinarias de abril, julio, octubre y Navidad, es decir, que la retribución comprende dieciséis mensualidades, independientemente de la participación en primas.

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Jefe Superior ... ..	59.202	947.232
Titulado más de 1 año ... ..	48.268	772.288
Titulado menos de 1 año ... ..	43.977	703.632
Jefe Sección ... ..	44.545	712.720
Subjefe Sección ... ..	42.703	683.249
Jefe Negociado ... ..	40.860	653.760
Subjefe Negociado ... ..	39.285	628.560
Oficial primera ... ..	37.710	603.360
Oficial segunda ... ..	31.341	501.456
Auxiliar mayor de 18 años ... ..	26.105	417.680
Auxiliar menor de 18 años ... ..	21.565	345.040
Aspirante ... ..	18.160	290.560
Conserje ... ..	31.676	506.816
Cobrador ... ..	28.658	458.528
Ordenanza ... ..	26.105	417.680
Oficial de Oficio ... ..	29.832	477.312
Ayudante de Oficio ... ..	26.105	417.680

Art. 12. *Complemento especial de Convenio.*—Se mantiene, excepcionalmente, este Complemento Especial del Convenio de 1977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que correspondía a cada empleado, por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de diciembre de 1978. Este Complemento Especial se abonará como plus en 16 pagas, y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computado a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio.

Art. 13. *Complemento lineal de Convenio.*—Todo el personal percibirá un complemento lineal anual de 3.328 pesetas, distribuido entre 16 pagas.

Art. 14. Se mantiene un complemento de sueldo para las categorías que se mencionan y en la cuantía anual y condiciones siguientes:

Auxiliares de más de 23 años, 10.896 pesetas.  
 Auxiliares de 18 a 22 años, 6.608 pesetas.  
 Auxiliares de menos de 19 años, 2.304 pesetas.  
 Ordenanzas, 10.896 pesetas.  
 Aspirantes, 3.216 pesetas.

Estas cantidades anuales se repartirán igualmente entre 16 pagas.

Este complemento será absorbible en caso de cambio de categoría, no podrá ser compensado por aumentos voluntarios de carácter personal ya existentes, si bien el importe de ambos (complemento y voluntario) no podrá superar el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Además de las pagas extraordinarias de julio, octubre y diciembre, se seguirá abonando una gratificación equivalente al importe de un paga, que se hará efectiva en el mes de abril, y que estará integrada por el salario base, antigüedad, permanencia, disposición transitoria primera de la Ordenanza Laboral vigente, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, complementos especial, lineal y de Auxiliares y Subalternos y aumentos voluntarios, que no será computable a ningún efecto, ni en su consecuencia tendrá repercusión alguna que represente una mayor carga para las Empresas.

Art. 16. *Pluses de Convenio.*—Se establecen los siguientes pluses, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

1. Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el trabajo: Se abonará este plus, con carácter de premio, para todos las categorías laborales (a excepción de Jefes Superiores, Jefe de Sección y Titulados) que estén presentes en el centro de trabajo donde presten sus servicios todos los días laborables de cada mes y durante toda la jornada, y registren su entrada ininterrumpidamente con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el Centro de trabajo sin retraso alguno, ni siquiera dentro del margen de tolerancia.

El cómputo de puntualidad y de asistencia se hará sobre bases objetivas. Bastará que se produzca el retraso en la forma que anteriormente queda definida, la inasistencia o la interrupción de la jornada laboral por parte del empleado, por cualquier causa, salvo las que expresamente se relacionan a continuación, para que en el mes en que ello ocurra se pierda el derecho al plus.

Tendrán carácter de excepción las inasistencias e interrupciones ocasionadas por vacaciones, matrimonio del empleado, nacimiento de hijos del mismo, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales legalmente establecidos y fallecimiento de los padres, hijos o cónyuge del empleado.

Tampoco se perderá el plus cuando se produzca la falta de asistencia, no superior a un día, motivada por alguno de los permisos contemplados en el artículo 41 de la Ordenanza, siempre que en los dos meses completos anteriores al comienzo de aquél en que se produzca la falta no se haya registrado ninguna otra.

Además de los casos indicados anteriormente y de los que pudiere contemplar el Convenio interprovincial, se establece la posibilidad de cinco permisos al año, de duración máxima cada uno de ellos de un día, los cuales deberán ser autorizados por el Jefe de Personal o personal en quien éste delegue, previa justificación de los motivos. La inasistencia al trabajo en caso de enfermedad no se considerará motivo justificado.

En período de exámenes, debidamente acreditados, con un máximo de cinco días al año, no se producirá la pérdida del plus por retrasos o ausencias.

El plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce veces al año.

La cuantía del Plus de Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el trabajo será de 1.200 pesetas mensuales.

Este plus es incompatible con el funcional de Inspección. En la modalidad de horario flexible, la entrada más tarde de las ocho horas determinará la pérdida del plus, pero no será sancionada económicamente por falta de puntualidad, salvo que se incurra en más de siete faltas dentro del mes, en cuyo caso será de aplicación el artículo 49 de la Ordenanza Laboral.

En la modalidad de horario fijo, se conservará el derecho a percibir el plus cuando el retraso sobre la hora oficial de entrada, sin margen de tolerancia, acumulado durante el mes completo, no exceda de cuarenta y cinco minutos.

2. Otros pluses: Los restantes pluses regulados en el Convenio Interprovincial se abonarán durante el año 1980, en los mismos porcentajes y condiciones establecidos en dicho Convenio.

Art. 17. *Participación en primas.*—Los empleados se esforzarán en incrementar la productividad. Por su parte, las Empresas mejorarán los tipos de participación en primas establecidos en el artículo 36 de la Ordenanza, que regirá en todo lo no previsto en este pacto, fijando el 1 por 100 en Vida y el 3 por 100 en los demás ramos. El mínimo a percibir por el personal, computando para ello el sueldo base y, en su caso, antigüedad, permanencia, disposición transitoria primera y asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, será el importe equivalente a cuatro mensualidades, que serán abonadas, una en mayo, otra en septiembre, y las dos restantes, junto con el exceso, si lo hubiere, en el mes de febrero del siguiente año, una vez conocida la recaudación de primas.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto del Trabajador, las horas extraordinarias se abonarán incrementando en un 75 por 100 el salario hora individual, correspondiente a la hora ordinaria, calculado según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización.

Todo el personal contribuirá con un mayor celo e intensidad en su trabajo a disminuir el número de horas extraordinarias, proponiéndose como meta el que se hagan innecesarias en un próximo futuro.

Art. 19. *Pago de salarios.*—Se conviene que las Empresas podrán abonar los salarios a través de Entidad bancaria, concediendo a su personal un permiso de treinta minutos al mes para poder desplazarse al Banco a hacer efectivos sus haberes.

#### CAPITULO IV

##### Mejoras sociales

Art. 20. *Premio de nupcialidad.*—Las Empresas abonarán a los empleados que contraigan matrimonio y lleven, como mínimo, un año de permanencia en las mismas, la cantidad de 23.200 pesetas, en concepto de premio de nupcialidad.

Se fija un plazo de tres meses, a partir de la fecha del matrimonio para que las empleadas puedan ejercitar la opción que les concede el artículo 56 de la vigente Ordenanza, en el bien entendido de que si decidiesen cesar en sus servicios, se les complementará la cantidad ya cobrada por premio de nupcialidad, con la diferencia hasta la cifra que en cada caso les correspondiese como dote.

Art. 21. *Premio de natalidad.*—Los empleados con más de un año de antigüedad en las Empresas, percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 7.100 pesetas.

Art. 22. *Premios por permanencia en las Empresas.*—A fin de premiar los servicios prestados a las Compañías, se concederá a los empleados afectados por el presente Convenio los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicios, 40.000 pesetas.  
 Al cumplir los cuarenta años de servicios, 65.000 pesetas.  
 Al cumplir los cincuenta años de servicios, 80.000 pesetas.  
 Dichas cantidades serán netas.

Art. 23. *Becas y ayuda escolar.*—Las Empresas concederán ayudas económicas a los empleados que estudien o que, siendo cabeza de familia, tengan hijos de edad comprendida entre cuatro y veintitrés años que se hallen cursando estudios, y a los huérfanos de empleados en igual situación, destinando a tal fin la total cantidad bruta de 6.400.000 pesetas para el curso escolar 1980-81, de las cuales se destinarán 300.000 pesetas para empleados con hijos deficientes, subnormales o minusválidos. Las solicitudes serán enviadas a los Comités de Empresa, Delegados de Personal, quienes procederán a su adjudicación, ajustándose a normas preestablecidas por los mismos, con carácter general para todos los Centros de trabajo, y de acuerdo con la Dirección de las Empresas, dándose prioridad a la petición de becas que, para sí, formulen los empleados.

Serán requisitos previos para poder solicitar tales beneficios:

- Ostentar una antigüedad superior a un año en las Empresas.
- Salvo en el período de Educación General Básica, acreditar un aprovechamiento suficiente en el curso anterior.
- Declaración de cualquier ayuda de naturaleza semejante que pueda haberse obtenido.
- Declarar la remuneración que perciban los hijos que trabajen y que sean motivo de la solicitud.

La falsedad de los datos aportados será considerada falta grave.

Art. 24. *Ayudas al personal jubilado y otras mejoras.*—La Empresa satisfará a los jubilados la cantidad necesaria para que, sumada a la pensión oficial que perciban en 1 de enero de 1980, alcance 450.000 pesetas brutas anuales. Si durante la vigencia de este Convenio se produjera una revalorización de pensiones oficiales, mantendría el pago del suplemento que resulte en 1 de enero de 1980, mientras el total de la pensión revalorizada más el suplemento no sobrepase las 500.000 pesetas brutas anuales. Será absorbido el suplemento en lo que exceda de 500.000 pesetas brutas anuales.

Se podrá destinar hasta un máximo de 500.000 pesetas anuales para ayuda a ex empleados o familiares de los mismos. Las ayudas se concederán a propuesta de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Art. 25. *Préstamos para viviendas.*—Las Empresas destinarán hasta la cantidad de 20.000.000 de pesetas a préstamos para

la adquisición de viviendas por su personal, con un máximo por préstamo de 300.000 pesetas, que devengará un interés del 3 por 100 anual, con un plazo de amortización de diez años, que en los casos de familia numerosa y otros excepcionales podrá ampliarse hasta quince. En la expresada cantidad de 20.000.000 de pesetas se computan los préstamos actualmente en curso y revertirán al fondo las cantidades amortizadas.

La Dirección de las Empresas, antes de denegar una solicitud, recabará informe del Comité de Empresa correspondiente y le informará de los préstamos concedidos.

Serán condiciones precisas para optar a un préstamo las siguientes:

a) Tener una antigüedad mínima de tres años al servicio de las Empresas.

b) Acreditar la necesidad de vivienda, siendo cabeza de familia o habiendo decidido contraer matrimonio.

c) Que la vivienda sea destinada para el hogar del empleado.

Art. 26. Al concederse un préstamo se exigirá:

a) Un seguro de vida, concertado con una Compañía de este grupo asegurador, para garantizar la devolución del saldo pendiente, de producirse el fallecimiento del empleado.

b) El compromiso de constituir hipoteca a requerimiento de las Compañías, en el plazo de un mes, en el bien entendido que esta hipoteca, si se exige al tiempo de haber causado baja el prestatario en las Empresas, garantizará también el tipo de interés oficial vigente en el momento de constituirse dicha hipoteca.

Salvo en los casos de baja, antes de exigir el otorgamiento de hipoteca se oír al Comité de Empresa correspondiente.

c) El reconocimiento a favor de las Empresas del derecho de opción de compra de la vivienda, en el supuesto que el prestatario no otorgase, en el plazo de un mes desde su cese, la hipoteca a que se refiere el apartado anterior. El precio por el que podrá verificarse la adquisición será el de compra convenido en su día por el prestatario, deducidos el importe de las cargas, si las hubiere, y el de la parte de préstamo pendiente de devolución. La opción podrá ejercitarse en el plazo de un año a contar desde la fecha de cese del empleado.

Art. 27. Todos los gastos e impuestos que se deriven del contrato, su otorgamiento, cumplimiento, prestación e inscripción de garantías, y ejecución, serán de cuenta del prestatario.

Art. 28. En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre préstamos para viviendas, se estará a lo dispuesto en el Reglamento interior para la concesión de préstamos aprobado por resolución de 19 de septiembre de 1962.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, y al Convenio Colectivo Interprovincial del año 1979 y Laudo para 1980.

Segunda.—El presente Convenio de Grupo de Empresas sustituye en todas sus partes al Convenio y Laudo anteriores, que quedan totalmente extinguidos en 31 de diciembre de 1979.

18203

RESOLUCION de 22 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo nacional para Actores.

Visto el texto del Convenio Colectivo para Actores recibido en esta Dirección General en 27 de junio de 1980, suscrito entre Radio-Televisión Española y Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y la Asociación de Actores (ADA), en 11 del citado mes de junio, por la Comisión deliberante designada al efecto y constituida por las representaciones de RTVE y de las Organizaciones antes consignadas, y cumplimentado por la misma el requisito preceptuado en el artículo 85, 2, D, del Estatuto de los Trabajadores, en fecha 17 del actual, requerido por este Centro directivo en comunicación del día 7 de los corrientes y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del mencionado Estatuto,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco.

#### CONVENIO DE ACTORES

1.1. Radiotelevisión Española (TVE) establece el presente acuerdo que regulará las condiciones de contratación para todo el territorio nacional de los actores (en adelante «actores»)

que hayan de actuar en Radiotelevisión Española (TVE), en adelante RTVE, para grabaciones en directo o video.

1.2. El presente acuerdo se conviene con los Sindicatos CC.OO., UGT y ADA, estando abierto para todos aquellos profesionales no afiliados a las organizaciones firmantes.

1.3. Al recoger en este acuerdo la propuesta que refleja las asociaciones de los «actores» RTVE, tienen que hacer constar que cualquier pacto que realice encuentra sus limitaciones legales en el principio de irrenunciabilidad de las competencias administrativas (artículo 4 de la Ley de Procedimiento Administrativo).

1.4. No obstante, RTVE como Ente público, acoge con particular agrado, en lo que suponen de preocupación por el interés general, las razones invocadas por los representantes de los «actores», de la necesidad de promover su actividad profesional en su más amplio sentido, como cauce que son de la cultura.

#### CLAUSULAS

Primera.—Exclusión de la Ordenanza Laboral de RTVE.

Los contratos que celebra Radiotelevisión Española (TVE) con los «actores» están comprendidos en el artículo 2.º, letra C, de la Ordenanza Laboral para RTVE, aprobada por Orden de 19 de diciembre de 1977, y, en consecuencia, excluidos de la misma.

Segunda.—Ambito nacional del acuerdo.

El presente acuerdo tiene ámbito nacional y, en consecuencia, afecta a todos los contratos que celebren RTVE con «actores» en todo el territorio nacional, para actuaciones en directo o videotape.

Tercera.—Objeto, duración y firma de los contratos objeto de este acuerdo.

1. En cada contrato deberá constar el papel para que se contrata al «actor»; título de la obra; datos del «actor» y del Apoderado, si lo hubiere, con poder notarial suficiente; nombre artístico; número de sesiones; número mínimo de días de ensayo; jornada laboral partida de ocho horas o de siete continuadas; remuneración, y plazo de vigencia del contrato.

2. El «actor» sólo podrá interpretar un papel en cada programa, salvo que exigencias del guión impongan otra cosa.

3. El «actor» recibirá el guión al mismo tiempo que las condiciones de contratación; cuarenta y ocho horas después se realizará una lectura colectiva para corrección y matización del texto, a cuyo término se procederá a la firma del contrato; treinta días después deberá presentarse en el lugar de ensayo, con el texto aprendido, dando comienzo el primer ensayo colectivo. Todos los ensayos serán remunerados. Si el «actor» se presentara el día del primer ensayo sin saberse el papel, RTVE podrá optar por cambiar el «actor» oído el Realizador. Igualmente el Realizador del programa podrá proponer la sustitución del «actor» por circunstancias artísticas o técnicas, teniendo derecho el «actor» a percibir las cantidades resultantes de los ensayos que hubiera realizado.

Se establece diez días de aprendizaje del guión para cada treinta minutos de programa. La lectura colectiva será remunerada como ensayo, siempre y cuando el «actor» cumpla su contrato con RTVE.

Cuarta.—Retribución.

1. La retribución íntegra mínima por sesión a percibir por los «actores» de acuerdo a la vigente clasificación, será la siguiente:

- Papel protagonista, 30.000 pesetas.
- Primer papel, 24.000 pesetas.
- Segundo papel, 18.000 pesetas.
- Papel reparto, 12.000 pesetas.

2. Serán considerados como papeles de reparto aquellos que en el conjunto de la obra tengan un texto de cuatro o menos líneas, entendiéndose que cada línea tiene un máximo de cuarenta espacios mecanografiados. Los monosílabos «sí» y «no» serán considerados, siempre que no vayan incluidos en el contexto de una oración, como una línea.

3. Aquellos papeles que tengan cierta presencia específica en el guión, pero carezcan de texto, no estarán sujetos al cumplimiento de la cláusula 4.2, en cuyo caso la contratación deberá superar el cachet establecido para papel de reparto.

4. A estos efectos se entenderá por sesión una jornada laboral de ocho horas de duración en jornada partida, con una de descanso, o la de siete horas en jornada ininterrumpida.

5. El horario de la jornada laboral de cada «actor» será determinada en el contrato.

Quinta.—Forma de pago.

1. El importe de su remuneración lo percibirá el «actor» nunca más tarde de los treinta días siguientes a la terminación de su contrato.

2. Cuando el tiempo de vigencia del contrato sea superior a quince días, el «actor» podrá solicitar y percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, en las cuantías establecidas por la Ley.

3. Lo contemplado en los anteriores apartados se observará sin perjuicio de las normas administrativas que en estos casos vienen impuestas a RTVE.