

## **Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball**

*RESOLUCIÓ de 4 de maig de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu de treball del sector dels actors i actrius de teatre de la Comunitat Valenciana. [2018/4781]*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector dels actors i actrius de teatre de la Comunitat Valenciana, firmat per la comissió negociadora, estant integrada aquesta, d'una part per AVETID (Associació Valenciana d'empreses productores de teatre, dansa i circ), i d'una altra per AAPV (Sindicat d'Actors i Actrius Professionals Valencians), la FESMC d'UGT PV i per la FSC de CCOO PV, en representació dels treballadors, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

### *Primer*

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió negociadora, i dipòsit del text del conveni.

### *Segon*

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 4 de maig de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

### *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 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 siguin 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 Valen-

## **Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**

*RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y actrices de teatro de la Comunitat Valenciana. [2018/4781]*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y actrices de teatro de la Comunitat Valenciana, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por AVETID (Asociación Valenciana de Empresas Productoras de Teatro, Danza y Circo), y de otra por AAPV (Sindicato de Actores y Actrices Profesionales Valencianos), la FESMC de UGT PV y por la FSC de CCOO PV, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

### *Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

### *Segundo*

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 4 de mayo de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

### *Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y las actrices de teatro de la Comunitat Valenciana*

Los firmantes del presente convenio colectivo comparten su interés por promover la actividad profesional en el sentido más amplio. Todas las partes reconocen sus respectivas contribuciones a la Cultura, y en este sentido acuerdan regular el marco al que deben ceñirse las relaciones entre trabajadores y empresas, apelando al sentido ético, tanto los empresarios como los actores y actrices, por lo que respecta a la relación laboral especial que se produce en el quehacer teatral.

Ambas partes se reconocen mutuamente el esfuerzo realizado por conseguir los acuerdos recogidos en el presente convenio con el objetivo común de favorecer la estabilidad en el sector.

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

#### *1. Ámbitos y determinación de las partes*

1.1. Ámbito funcional: este convenio colectivo afecta a todos los actores y actrices y a todas las empresas, ya sean públicas o privadas, que lleven a cabo una actividad teatral con independencia de si esta se realiza o no en espacios que habitualmente ofrecen otra actividad.

1.2. Ámbito territorial: este convenio colectivo afecta a todos los contratos, sea cual sea su modalidad y el lugar de prestación de los servicios, que se formalizan dentro del ámbito territorial de la Comunitat



ciana entre empreses productores d'espectacles teatrals i els actors i actrius que presten serveis per aquestes.

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 siguen 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 dona 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-;
- assajos: data prevista d'inici i la durada;
- representacions: data prevista d'inici, nombre 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.

Valenciana entre empresas productoras de espectáculos teatrales y los actores y actrices que prestan servicios por las mismas.

1.3. Ámbito personal: este convenio colectivo será de aplicación obligatoria a todas las empresas y a todos los actores y actrices que prestan sus servicios, según lo establecido en la cláusula 1.1

1.4. Determinación de las partes: las partes que firman este convenio son por la parte empresarial: AVETID y por la parte social: AAPV, FSC de CCOO-PV y FESMC de la UGT-PV.

## 2. Vigencia

La vigencia del convenio colectivo será desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2019. Quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año mientras no sea objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada con una antelación mínima de 2 meses de la fecha de vencimiento del plazo respectivo. En caso de denuncia quedará prorrogado su contenido normativo hasta la firma de un nuevo convenio.

La prorroga tácita anual del convenio comportará el incremento automático de todas las condiciones económicas establecidas en este texto desde el primero de enero de cada año, de acuerdo con el índice estatal de precios al consumo (IPC) que el Instituto Nacional de Estadística (INE) haya fijado definitivamente por el año anterior.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas, artísticas o de cualquier otra índole de que gocen los actores/actrices a la entrada en vigor del convenio y que sean más beneficiosas a las establecidas en este convenio Colectivo, consideradas en su conjunto.

## 3. Contrato de trabajo

### 3.1. Contenido mínimo del contrato

En cada contrato de trabajo constará:

- el nombre y datos personales y artísticos del actor/actriz y de su representante, si se da el caso;
- datos de la empresa y de la persona responsable con representación legal;
- identificación de la obra (título y autor/a, aunque sea provisional) y de su director/a;
- identificación del personaje o de los personajes por los que el actor/actriz es contratado/da (nombre, si es posible);
- categoría del papel;
- títulos de crédito y publicidad -si procede-;
- vigencia del contrato;
- período de prueba -si procede-;
- ensayo: fecha prevista de inicio y la duración;
- representaciones: fecha prevista de inicio, número máximo de funciones en la semana y duración prevista de las representaciones;
- previsión de giras y/o bolos, así como de posibles grabaciones por los medios audiovisuales;
- remuneración;
- el período y la forma de cobro;
- dietas por gira o bolo;
- el período de preaviso del empresario y del actor/actriz para la finalización del contrato de trabajo, así como la compensación económica en caso de incumplimiento.

### 3.2. Forma del contrato

El contrato se formalizará por escrito y deberá ser firmado por ambas partes con anterioridad al inicio de la prestación de servicios por parte del actor/actriz.

En el mismo acto de la firma, un ejemplar será entregado al actor/actriz para su propia constancia, entregándole, asimismo, un segundo ejemplar un golpe que este haya estado visado por la oficina pública de trabajo correspondiente.

Durante la vigencia de este convenio, la comisión mixta paritaria redactará un contrato tipo, cuyo uso será de obligado cumplimiento, a partir de su redacción y aprobación.

### 3.3. Modalidades de contratación

El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración indefinida o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

#### 3.3.1. Contrato de duración indefinida

Es el que pactan las partes porque sus prestaciones se prolongan indefinidamente en el tiempo, sin límite de duración.



### 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 seva 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 diverses 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 el 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 assajos 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 prorroques 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

### 3.3.2. Contrato de duración determinada

Es aquel en que las partes prevén la duración de la contratación, basándose en un hecho que le pondrá fin (el transcurso de un tiempo, la realización de una actuación, la finalización de una temporada, la finalización de las funciones de una obra, etc.).

Con independencia de las otras modalidades establecidas por la legislación vigente, el contrato de duración determinada puede ser por tiempo cierto o bien por obra:

– Contrato por obra: es aquel en que la fecha de finalización es incierta, toda vez que su duración depende de la del espectáculo a realizar.

– Contrato por tiempo cierto: es aquel que se formaliza con fecha cierta de inicio y de finalización.

En estos ámbitos el contrato podrá realizarse:

– Por ensayos.

– Por bolos o acontecimientos especiales: una o varias actuaciones.

– Por gira: actuación durante un período continuado en diferentes plazas.

– Por una temporada: actuación durante un período continuado en la misma plaza.

– Por un tiempo determinado.

En cualquier tipo de contrato, el actor/actriz conocerá las fechas de las representaciones, los lugares de actuación y las condiciones de estas, como mínimo un mes antes de las mismas, durante la vigencia el contrato.

### 3.4. Vigencia y extinción del contrato

La vigencia del contrato de trabajo la constituye el período de días que transcurre entre la fecha de inicio de los ensayos y el final del trabajo pactado.

En los contratos se podrá pactar por escrito un período de prueba. La duración del período de prueba será la establecida por la normativa de aplicación.

La extinción del contrato cuando es de duración determinada se produce:

– por su total cumplimiento;

– por la expiración del tiempo convenido y de las prórrogas acordadas, en su caso.

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas legalmente. Preaviso a la finalización del contrato: La empresa deberá preavisar por escrito al artista de la finalización del contrato con 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos. La falta de preaviso da derecho al actor/actriz a cobrar como máximo una compensación económica equivalente a los salarios correspondientes al número de días con los que se habría de haber preavisado la extinción del contrato. Este plazo de preaviso se mantendrá durante la vigencia de este convenio. El artista podrá rescindir la relación laboral, dando un preaviso a la empresa de 15 días naturales, excepto en la categoría de protagonista en que este preaviso será de 30 días y en la categoría de primer papel, en la que el preaviso será de 21 días salvo que se trate de obras musicales, en las que el preaviso será de 30 días. En caso de que el papel a representar por el artista comporte unas características objetivamente especiales, la empresa podrá exigir al artista un preaviso máximo de 45 días por la finalización del contrato, sea cual sea la categoría del personaje, condición que deberá constar expresamente en el contrato escrito y supondrá igual obligación por parte de la empresa. En cualquiera de los casos anteriores, si el actor/actriz no comunica su baja en el tiempo de preaviso fijado, estará obligado a compensar la empresa, como máximo con el abono del importe del salario correspondiente a los días dejados de preavisar. La enfermedad o accidente del actor/actriz no será considerada nunca como causa de extinción unilateral de la relación laboral. En caso de accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el 100 % del sueldo de ensayo. En caso de embarazo de la actriz, y por lo que respecta a los permisos y restantes condiciones afectadas por la maternidad seestará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

### 4. Categorías profesionales

4.1. El personal afectado por el convenio se clasificará en las siguientes categorías:

– Protagonista: es el/la o los/las que lleven el peso más importante de la obra, claramente destacados del resto.

– Primer papel: es el/la o los/las que ocupen un lugar relevante en la representación por su importancia en la trama o su presencia en la





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.

– Repartiment: 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. Assajos

5.1. Es consideren assajos 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 assajos les jornades de preparació de l'obra pel canvi d'idioma d'aquesta.

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

5.3. Els assajos 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'assajos, la jornada de treball no podrà superar les 38 hores setmanals ni les 6 diàries. Durant les dues últimes setmanes d'assajos 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'assajos, sempre que hi estiga present. Durant els assajos 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 assajos 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'assajos (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'hagen d'int interrompre els assajos durant una o unes setmanes, circumstància que ha de constar expressament en el contracte de treball.

5.6. En cas de que els assajos 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 assajos 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 assajos 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.

escena y/o por superar las 100 líneas de texto o versos: sin tener las características del actor/actriz protagonista.

– Papel secundario: es el/la que da apoyo a la trama del espectáculo y/o que supera las 30 líneas de texto o versos.

– Reparto: aquellos personajes que superan las 5 líneas de texto o de versos, pero que por su presencia escénica en tiempo o en peso específico, no llegan a las características del papel secundario.

– Breves intervenciones: son aquellos personajes que realizan pequeñas apariciones, corales o no, con o sin texto.

En el teatro polivalente, de calle o coral, todos los papeles con la misma entidad dentro de la obra, tendrán como mínimo la categoría de primer papel, sin límite de personajes a interpretar.

El cómputo de cada línea se establece en un máximo de 60 espacios digitales o mecanografiados.

4.2. Se considerará suplente, el actor/actriz contratado por la empresa en el caso eventual de sustitución en algún/s papel/s de la obra.

El actor/actriz contratado por interpretar regularmente un papel también podrá ser contratado como doble dentro del mismo espectáculo.

### 5. Ensayo

5.1. Se consideran ensayos las prestaciones laborales del actor/actriz adscritas a preparar el texto, los movimientos o la manipulación de su personaje en el montaje de la obra. También se consideran ensayo las jornadas de preparación de la obra por el cambio de idioma de la misma.

5.2. El período de ensayo deberá constar en el contrato, indicando la fecha de inicio y la duración prevista. La empresa estará obligada a asegurar un número mínimo de ensayos que garantice la calidad de la obra. El actor/actriz conocerá el horario de los ensayos por escrito y con una antelación mínima de 10 días de su inicio.

5.3. Los ensayos corridos serán retribuidos siete días a la semana, estableciendo este convenio la retribución mensual mínima. El/los día/s de descanso obligatorio serán, por tanto, también retribuidos.

5.4. En el período de ensayos, la jornada de trabajo no podrá superar las 38 horas semanales ni las 6 diarias. Durante las dos últimas semanas de ensayo se establece la distribución irregular de la jornada, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso, diario y semanal, previstos legalmente y sin superar las 12 horas diarias ni las 8 el día antes del estreno.

La jornada se computará a partir de la hora de convocatoria del actor/actriz a la sala de ensayos, siempre que esté presente. Durante los ensayos los actores y actrices dispondrán de un descanso de 20 minutos, contado como jornada, por cada período cumplido de 4 horas de trabajo efectivo.

En caso de que los ensayos tengan lugar a la intemperie, por cada 3 horas de trabajo se hará un descanso de 15 minutos que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

5.5. El actor/actriz será dado de alta a la Seguridad Social durante todo el tiempo de ensayo (tanto por los días que trabaja como por los que descansa), considerando cada actor/actriz de forma individual y de acuerdo con el programa de producción de la obra, excepto que por motivos extraordinarios se hayan de interrumpir los ensayos durante una o unas semanas, circunstancia que debe constar expresamente en el contrato de trabajo.

5.6. En caso de que los ensayos superen los 60 días en obras de texto y los 90 días en musicales y obras de creación colectiva, la retribución a partir de los días mencionados, será la establecida en este convenio por el período de función.

### 6. Funciones

6.1. Se entiende por función la representación de la obra delante del público que asiste en el lugar donde se realiza. La jornada laboral durante el período de representaciones y siempre que no se realicen ensayos simultáneos, empezará una hora antes del inicio de la función y acabará a la finalización de esta.

6.2. Si durante las representaciones se han de realizar ensayos simultáneos, la jornada de trabajo no podrá superar las 38 horas semanales de media en cómputo bisemanal, tanto en plaza como gira, ni las 6 horas diarias de trabajo.

6.3. Se establece un descanso de una hora como mínimo computada como tiempo efectivo de trabajo, ya sea entre función y función como entre ensayo y función (y viceversa).

6.4. Entre la finalización de la última jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, deberá transcurrir un mínimo de 12 horas.



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'establiça 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 seua activitat artística (assajos 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/a que s'incorpora a una obra que ja s'està representant cobrarà les representacions que realitze i tots els assajos 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 establits 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 a partir de l'1 de gener de 2019 i de més 9.000 en 2018.

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	50 euros
Mes	1.440 euros

6.5. Se establece el límite máximo de 8 representaciones a la semana.

6.6. Los artistas en espectáculos públicos gozarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse delante del público la actividad artística que se trate. Si no es posible el goce ininterrompido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrompido de veinticuatro horas, salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se establezca la acumulación por periodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal. Cuando no se pueda gozar de las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en estas la actividad artística delante del público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde.

6.7. Si el mismo día de la representación, los/las actores/actrices han realizado el desplazamiento, y si este tiene una duración de 4 horas, entre la finalización del viaje y el inicio de la función deberá haber un intervalo de tiempo de descanso de 2 horas. Si el viaje supera esta duración, el descanso será siempre de la mitad del tiempo de desplazamiento, excepto si hay otro pacto con los actores/actrices.

## 7. Retribuciones

### 7.1. Salario

#### 7.1.1. Definiciones:

Se consideran salarios todas aquellas percepciones económicas que el actor/actriz perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística (ensayo y representaciones) y que no supongan una compensación de los gastos hechos con motivo de esta (gastos de alojamiento, de viajes, dietas, etc.).

El actor/actriz que interprete más de un papel cobrará el sueldo correspondiente a la categoría del papel que interprete según el cómputo de líneas totales del texto de todos sus papeles.

El actor/actriz sustituido que se incorpora a una obra que ya se está representando cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que haya que hacer, según las modalidades retributivas explicadas en este convenio.

Los preestrenos con taquilla o cachet serán como máximo tres y la contraprestación económica será acordada por ambas partes.

La empresa abonará el sueldo de los actores y actrices por meses vencidos, durante los primeros 5 días del mes siguiente, sea cual sea el tipo de contrato y la forma de cálculo del salario. Los actores y actrices tendrán derecho a las anticipos establecidos legalmente.

El salario de los actores y actrices será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajo. En caso de pactar un salario irregular a porcentaje, este nunca será inferior a los mínimos establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

Con el objeto de garantizar unos niveles salariales dignos, se fijan unas retribuciones mínimas exigibles, conforme con lo que se expone a continuación.

Por determinar los salarios mínimos se tienen en cuenta el nivel económico de la obra en la que se trabaja, y el número de representaciones que se realizarán.

7.1.2. Grupos salariales en relación al nivel económico de la empresa que contrata:

A efectos de retribuciones salariales mínimas, las empresas se dividen en dos grupos económicos, grupo A y grupo B.

Las producciones y coproducciones públicas tendrán un incremento del 30 % sobre las retribuciones del grupo A, excepto en los ensayos.

Se consideran parte del grupo A las compañías que tengan ayudas públicas anuales a la producción y gira de más de 8.000 euros/actor a partir del 1 de enero de 2019 y de más 9.000 en 2018.

Las producciones privadas infantiles se considerarán grupo B.

En todo caso será la comisión mixta paritaria quien resuelva las dudas sobre a qué grupo pertenece cada compañía.

#### Grupo A

ENSAYOS (Para todas las categorías)	
Día	50 euros
Mes	1.440 euros



ACTUACIONS (BOLOS)

Dia:  
200 euros – protagonista  
180 euros – primer paper  
160 euros – secundari  
130 euros – repartiment  
105 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):  
1a. setmana 100 % + 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + etc....del preu de bolo.  
2a. setmana 100 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc....del preu de bolo.  
3a. 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):  
180 euros/actuació – protagonista  
162 euros/actuació – primer paper  
144 euros/actuació – secundari  
117 euros/actuació – repartiment  
95 euros/actuació – breu intervenció

ACTUACIONS

Mes: en contractes de temporada en una mateixa plaça (en continuïtat):  
(Fins a 8 actuacions/setmana):  
2.500 euros – protagonista  
2.100 euros – primer paper  
1.900 euros – secundari  
1.500 euros – repartiment i breu intervenció

Grup B

ASSAJOS (Per a totes les categories)

Dia 50 euros  
Mes 1.440 euros

ACTUACIONS (BOLOS)

Dia:  
130 euros – protagonista  
120 euros – primer paper  
110 euros – secundari  
100 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):  
1a. setmana 100 % + 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + etc....del preu de bolo.  
2a. setmana 100 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc....del preu de bolo.  
3a. 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):  
117 euros/actuació – protagonista  
108 euros/actuació – primer paper  
99 euros/actuació – secundari  
90 euros/actuació – repartiment

ACTUACIONS

Mes: en contractes de temporada en una mateixa plaça (en continuïtat):  
(Fins a 8 actuacions/setmana):

ACTUACIONES (BOLOS)

Dia:  
200 euros – protagonista  
180 euros – primer papel  
160 euros – secundario  
130 euros – reparto  
105 euros – breve intervención

ACTUACIONES

1, 2 o 3 semanas: alta en la Seguridad Social corregida  
(De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):  
1.ª semana 100 % + 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + etc....del precio de bolo.  
2.ª semana 100 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc....del precio de bolo.  
3.ª semana 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc....del precio de bolo.

ACTUACIONES

Mes: alta mensual en la Seguridad Social (mínimo 8 bolos/mes)  
(10 % de descuento sobre el precio diario):  
180 euros/actuación – protagonista  
162 euros/actuación – primer papel  
144 euros/actuación – secundario  
117 euros/actuación – reparto  
95 euros/actuación – breve intervención

ACTUACIONES

Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):  
(Hasta 8 actuaciones/semana):  
2.500 euros – protagonista  
2.100 euros – primer papel  
1.900 euros – secundario  
1.500 euros – reparto y breve intervención

Grupo B

ENSAYOS (Para todas las categorías)

Dia 50 euros  
Mes 1.440 euros

ACTUACIONES (BOLOS)

Dia:  
130 euros – protagonista  
120 euros – primer papel  
110 euros – secundario  
100 euros – reparto

ACTUACIONES

1, 2 o 3 semanas: alta en la Seguridad Social corregida  
(De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):  
1.ª semana 100 % + 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + etc....del precio de bolo.  
2.ª semana 100 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc....del precio de bolo.  
3.ª semana 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc....del precio de bolo.

ACTUACIONES

Mes: alta mensual en la Seguridad Social: (mínimo 8 bolos/mes)  
(10 % de descuento sobre el precio diario):  
117 euros/actuación – protagonista  
108 euros/actuación – primer papel  
99 euros/actuación – secundario  
90 euros/actuación – reparto

ACTUACIONES

Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):  
(Hasta 8 actuaciones/semana):



- 1.500 euros – protagonista
- 1.350 euros – primer paper
- 1.230 euros – secundari
- 1.170 euros – repartiment

### 7.2. Desplaçaments i dietes

a) En cas que la representació es faça 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 euros.
2. La que inclou els dos àpats principals (dieta). La compensació econòmica serà de 36 euros.
3. Dieta completa (desdejni, dinar i sopar). La compensació econòmica serà de 42 euros.
4. Dieta desdejni, que compensa la seua no inclusió en el lloc de pernòcta. La compensació econòmica serà de 6 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 desdejni 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

- 1.500 euros – protagonista
- 1.350 euros – primer papel
- 1.230 euros – secundario
- 1.170 euros – reparto

### 7.2. Desplazamientos y dietas

a) En caso de que la representación se haga fuera de la plaza de contratación, la empresa se hará cargo de los desplazamientos y del alojamiento en hotel de 3 o similar. El transporte deberá ser en los siguientes medios:

- en avión
- en tren diurno: en primera clase, siempre que el trayecto supere los 650 km., excepto en líneas de alta velocidad
- en tren nocturno: en vagón cama o litera
- en autobús
- en coche

Si el actor/actriz pide viajar en vehículo propio, deberá solicitar permiso por escrito en la empresa con suficiente antelación a la salida y el desplazamiento será a su cargo, salvo que se pacto con la empresa.

Si es la empresa quien pide al artista viajar en vehículo propio y el actor/actriz está de acuerdo, se le abonarán como mínimo los gastos del viaje a razón de 0,19 € euros/km además el importe de los peajes.

b) Se pueden contemplar cuatro tipos de dieta:

1. La que incluye una sola comida (media dieta): La compensación económica será de 18 euros.
2. La que incluye los dos comidas principales (dieta). La compensación económica será de 36 euros.
3. Dieta completa (desayuno, comida y cena). La compensación económica será de 42 euros.
4. Dieta desayuno, que compensa su no inclusión en el lugar de pernòcta. La compensación económica será de 6 euros.

c) El pago de las dietas se adelantará el día de llegada en la plaza de la representación, mediante transferencia, liquidándose a la nómina correspondiente o como acuerden las partes.

d) En las actuaciones en el extranjero, los transportes irán a cargo de la empresa, en los medios citados anteriormente, así como el alojamiento en establecimientos de al menos 3 estrellas con desayuno incluido. Se pactará una dieta en concepto de manutención, considerando el nivel económico del país, que en ningún caso será inferior a lo establecida por la Administración, según relación que se adjunta como Anexo II de este convenio.

e) La empresa tiene la obligación de dar de alta al actor/actriz a la Seguridad Social en el régimen especial de artistas los días de desplazamiento.

### 7.3. Suspensión de una representación

Si se suspende una representación por causas de fuerza mayor, o bien si se realiza al aire libre, por causa de fenómenos atmosféricos:

– si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobra el total del cachet o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá íntegramente el sueldo correspondiente a aquel día;

- en caso de que la empresa cobre únicamente una parte del cachet o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá la parte proporcional de su salario a que se corresponda con la percibida por la empresa;
- en caso de que la organización del espectáculo corresponda a la misma empresa productora, el actor/actriz recibirá: o bien el sueldo de un día de ensayo o bien la pròrroga del contrato por cubrir las representaciones que no haya podido efectuarse.

### 8. Grabación y filmación de producciones teatrales

8.1. En el caso de filmación o grabación de las producciones teatrales para su posterior explotación comercial, en cualquier soporte multimedia, el actor/actriz deberá dar su consentimiento expreso y, en todo caso, percibirá por este concepto una retribución adicional, teniendo en cuenta lo establecido al punto 8.3 y 8.4 de este convenio. La exhibición o comercialización de la producción teatral, en cualquier soporte multimedia, sin la autorización expresa del actor/actriz y la retribución adicional mencionada anteriormente, podrá ser causa de demanda por parte del actor/actriz, teniendo derecho a los correspondientes daños y perjuicios.

8.2. El actor/actriz autorizará, sin retribución adicional, la filmación o grabación de las producciones teatrales siempre que tengan una fina-





fi garantirà 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:

2018

Protagonista	1.204,68 euros
Primer paper	1.085,00 euros
Secundari	788,88 euros
Repartiment	535,32 euros
Breu intervenció	298,38 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 facilitaran 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

l'habilitarà amb un espai adequat per a l'actuació. El actor/actriz que intervinga al espectáculo podrá pedir una copia de esta grabación con los costes a su cargo. Si su finalidad es hacer publicidad de la obra, la grabación que se emitirá tendrá una duración máxima de 10 minutos.

8.3. Cuando se grave un espectáculo en cualquier soporte audiovisual en un espacio con público, el actor/actriz percibirá como mínimo y por una sola vez, independientemente de los días de grabación, las cantidades adicionales serán las siguientes:

2018

Protagonista	1.204,68 euros
Primer Papel	1.085,00 euros
Secundario	788,88 euros
Reparto	535,32 euros
Breve intervención	298,38 euros

Si la grabación es para emitir en directo, la cantidad adicional a percibir será el anterior incrementada con un 25 %.

El actor/actriz recibirá también el 5 % de la cantidad total en concepto de derechos de propiedad intelectual, sin perjuicio de los que se cobran por las entidades de gestión pertinentes.

8.4. Cuando se grave un espectáculo en cualquier soporte radiofónico en un espacio con público, el actor/actriz percibirá como mínimo y por una sola vez, independientemente de los días de grabación, una cantidad adicional equivalente al sueldo de un día de ensayo.

El actor/actriz recibirá también el 5 % de la cantidad total en concepto de derechos de propiedad intelectual, sin perjuicio de los que se cobran por las entidades de gestión pertinentes.

8.5. El plazo de pago de estas grabaciones será de 30 días desde la finalización de estas.

### 9. Seguridad social

La empresa tiene la obligación de dar de alta al actor/actriz en la Seguridad Social, en el régimen especial de artistas, desde el primer día de ensayo de este, habiendo presentado con anterioridad a la iniciación del trabajo o actuación la afiliación y la alta, tanto si los contratos son de duración inferior a 30 días como si es superior por aplicación de la normativa general.

Es obligación de la empresa entregar mensualmente las cotizaciones de cada trabajador/a.

La empresa está obligada a facilitar mensualmente al actor/actriz una nómina en la que constan las deducciones y sus conceptos en relación con su retribución.

Una vez finalizado el contrato y si el trabajador/a lo pide, la empresa le deberá entregar el certificado de empresa, la alta y la baja de afiliación, los documentos de cotización a la Seguridad Social (TC-2/19 y TC-4/5), los recibos de salario, y la carta de comunicación de fin de contrato.

Estas formalidades se adaptarán siempre a la legislación vigente.

### 10. Relaciones laborales

#### 10.1. Régimen de trabajo

El actor/actriz está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del director/a de escena y ateniéndose a los planes previstos por la empresa.

El actor/actriz dependerá exclusivamente del director/a de escena en todas aquellas cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa en la resta de los temas laborales y de organización.

La empresa se obliga a poner a disposición del actor/actriz el texto y las partitures de la obra a representar con el tiempo y las indicaciones necesarias por parte del director/a de la obra, para el aprendizaje del papel. Se facilitarán también al actor/actriz los planes de trabajo previstos por la empresa en el momento de su contratación o los que más adelante se puedan prever.

En caso de que el papel del actor/actriz sea recortado considerablemente o modificado esencialmente, este podrá negarse a interpretarlo.

Desde el primer día de trabajo, ya sea en ensayo, temporada, bolo, gira o festival, la empresa pondrá a disposición del actor/actriz un camerino limpio y digno, con las condiciones adecuadas, así como servicios sanitarios y sillas y tablas. En los casos de actuación en la calle, la





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 contracte, 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 pugua 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 realitze 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 prevenció de riscos laborals en el treball, 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 pugua 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

empresa también se obliga a poner a disposición de los artistas un espacio con condiciones adecuadas.

El actor/actriz no deberá aportar su propio vestuario, maquillaje ni ningún elemento de trabajo necesario para la representación, excepto cuando haya llegado a un acuerdo expreso con la empresa. En este caso, si el vestuario o el elemento de trabajo aportado sufriese cualquier clase de desperfecto imputable a causas del trabajo, el actor/actriz tendrá derecho a una indemnización, el importe de la que será pactado con la empresa.

Los actores/actrices no estarán obligados en ningún caso a realizar funciones administrativas o técnicas para la empresa o compañía que los contracte, ni tampoco a conducir.

El actor/actriz que, contratado por una empresa, quiera al mismo tiempo trabajar también para otra empresa, está obligado a ponerlo en conocimiento de la primera.

Títulos de crédito y publicidad: los nombres de todos los actores y actrices constarán, como mínimo, al programa de mano y a las instalaciones del teatro durante la temporada, allá donde figure el reparto cumplido.

#### 10.2. Pacto de exclusividad o plena dedicación

El pacto de exclusividad o de plena dedicación, del que deberá quedar constancia expresa en el contrato, se celebrará en las condiciones establecidas en el RD 1435/1985, de 1 de agosto, sin que la compensación que se abone al actor o actriz por el mencionado concepto pueda ser inferior al 30 por 100 del salario pactado.

#### 10.3. Responsabilidad profesional delante de terceros

El actor/actriz queda liberado/ada de cualquier responsabilidad en caso de que el trabajo profesional que realice en virtud de su contrato sea motivo de reclamación judicial por parte de terceros, siempre que se ajuste al texto y/o a las indicaciones de la dirección.

#### 10.4. Salud y riesgos laborales

Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones de la Ley vigente 31/1995, de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos de aplicación especial de la actividad específica de la empresa.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/se en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

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

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/se, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información, con los medios necesarios.

En caso de que el papel interpretado por el actor/actriz comporte un ejercicio peligroso y, de una manera general, por todo juego escénico que pueda presentar un riesgo grave por la integridad física del actor/actriz, el empresario estará obligado a tener un seguro complementario a la Seguridad Social, que garantice un capital por invalidez permanente o defunción para el asegurado/da o a sus interesados.

La comisión mixta elaborará en el plazo máximo de un año, desde la entrada en vigor de este convenio, un Manual de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

### 11. Trabajo infantil

En el artículo 6 e del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2º del RD 1435/1985 se prohíbe de forma taxativa y genérica la admisión en el trabajo de menores de dieciséis años, con la única excepción de su participación excepcional en espectáculos públicos.

Esta participación requiere la autorización previa y expresa de la autoridad laboral, por lo que se habrá de cursar solicitud de autorización para que el/la menor sea contratado/da. El tutor/a del/de la menor presentará esta solicitud ante la Delegación Territorial de Trabajo de la Generalitat, correspondiente, adjuntando la fotocopia del documento nacional de identidad del/la menor. Este organismo citará tanto al tutor/a del/de la menor, como a el/la representante legal de la empresa contratante, para que aporte la documentación justificativa del trabajo a realizar por el/la menor, así como de las condiciones en que este/a deberá realizar su trabajo. La Delegación Territorial tomará una reso-



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 obeeisca 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.

lució sobre esta petición, después de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emita su informe.

Se prohíbe expresamente que los/las menores de dieciocho años realizan horas extraordinarias y realicen actividades o ocupan puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declaro insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

## 12. Régimen disciplinario

### 12.1. Faltas

Toda falta cometida por los/ las trabajadores/as afectados por este convenio se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

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/a por falta leve, grave o muy grave, así como las causas que a criterio de la empresa justifiquen esta sanción.

Esta información se dará a los/las representantes sindicales en un plazo no superior a tres días desde la notificación de la falta al trabajador/a.

Faltas leves. Se consideran faltas leves, que pueden ser revisadas o modificadas por otras conductas si así lo acuerda la comisión mixta paritaria:

- la falta ostensible de higiene personal;
- una falta de puntualidad a la función o al ensayo sin la debida justificación, siempre que el retraso no entorpezca la función o el ensayo ni impida a el interesado/ada de salir a escena en el momento oportuno;
- la falta de cuidado con la caracterización, el vestuario o con los diferentes materiales utilizados;

- Faltas graves. Se considerarán faltas graves, que pueden ser revisadas o modificadas por otros conductas, si así lo acuerda la Comisión Mixta Paritaria:

- la insubordinación manifesta al empresario/a o persona que la represente;
- tres faltas leves;
- una falta de asistencia no justificada a un ensayo;
- el mal trato de palabra o las ofensas verbales a los compañeros/se o al personal que represente la empresa;
- presentarse al puesto de trabajo en condiciones físicas no aptas para desarrollar el papel, cuando eso obedezca a causas imputables al interesado/ada;

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves, que pueden ser revisadas o modificadas por otros conductos si así lo acuerda la comisión mixta paritaria:

- los gestos, las palabras o las actitudes que supongan falta de respeto al público;
- el mal trato de obra o las ofensas físicas ejercidas sobre los compañeros o el personal que represente la empresa;
- una falta de asistencia no justificada a una función;
- el abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada falta muy grave;
- la embriaguez o toxicomania en el centro de trabajo;
- el acoso sexual en el trabajo.

### 12.2. Sanciones

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

- Para las faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- Para las faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de un a diez días (se incluye su inserción en tablón).
- Para las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días o el despido, excepto la falta de asistencia injustificada a la función que será sancionada con el despido, sin preaviso y sin cobrar indemnización.

### 12.3. Incumplimientos contractuales

12.3.1 Tendrán consideración de incumplimientos graves de las obligaciones contractuales, los siguientes:

- a) No poner a disposición de actores/actrices camerinos dignos y limpios con duchas dotadas de agua caliente y en buen estado de limpieza si es posible.



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, siguen 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'ocupador:

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 preavis 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'aprova 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 negociará i aprovará 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 autònom 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 de les quitances.

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 garantisca un adequat accés a aquest dels treballadors i on podrà inserir avisos que els puguen 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.

b) Obligar a actores/actrices a realizar funciones administrativas o técnicas para la empresa o compañía que los contrato o a conducir.

c) La orden a los empleados/as que cumplan funciones administrativas o técnicas, sean eventuales o fijos, de desarrollar trabajos actorales excepto en casos que el montaje así lo pida y sin que ello sea perjudicial para los actores.

d) La organización práctica del trabajo sin sujeción a este convenio y/o a la legislación vigente.

e) La falta de medidas de seguridad y/o salud reglamentariamente establecidas en todos los lugares y aspectos del desarrollo del trabajo.

Y, en general, todos aquellos comportamientos, actitudes y decisiones que menoscaban la dignidad artística y los derechos del actor/actriz.

12.3.2 En caso de incumplimientos contractuales graves por parte del empleador:

a) El actor/actriz podrá negarse a realizar su trabajo cobrando el 100 % de aquello pactado.

b) El actor/actriz podrá extinguir su contrato de manera unilateral sin necesidad de preaviso y cobrando la indemnización que le corresponda por despido improcedente.

### 13. Derechos de representación, derechos sindicales y comisión mixta

#### 13.1. Representación legal

Por lo que respecta a la representación y derechos se estará a lo dispuesto por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido por la LOLS.

Sin embargo, y sin menoscabo de lo previsto en el párrafo primero de este artículo, las partes firmantes, aceptan y reconocen también la figura del «Representante de la parte social» entendida como la persona física designada por el Sindicato de Actores y Actrices Profesionales Valencianos (AAPV) que proporciona a los actores/actrices contratados por la parte empresarial de este convenio, información sobre la actividad del Sindicato de Actores y Activos Profesionales Valencianos (AAPV) y sobre aquellos temas vinculados directamente con su trabajo.

Las funciones se concretarán entre las partes más sobradamente mediante acuerdo de Mesa Mixta Paritaria. En Mesa Mixta Paritaria se negociará y aprobará el funcionamiento de esta figura.

Los actores y las actrices escogerán entre el personal artístico de la compañía, pasado el período de prueba de 15 días, un/a portavoz que será el interlocutor/a válido delante del empresa, que podrá solicitar la intervención delante de la Comisión Paritaria de este convenio y/o el Tribunal Laboral. Para la efectividad de esta tarea, la empresa permitirá las reuniones de la compañía en el centro de trabajo fuera del horario laboral, con la asistencia, de los/las correspondientes asesores/se sindicales, previo aviso a la dirección. La empresa no podrá tomar represalias contra el actor/actriz por el ejercicio de esta función de portavoz de la compañía.

La representación de los trabajadores y los sindicatos más representativos del ámbito autònom tindrà, entre otras las siguientes funciones y competencias:

a) Conocer a los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral (copias de TC-2, TC-4/5, liquidaciones y certificados de empresa), contando con la autorización del actor/actriz en el caso de los finiquitos.

b) Recibir la información que les remita el sindicato.

c) Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos firmantes de este 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 un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y donde podrá insertar avisos que les puedan interesar.

d) Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos firmantes de este convenio tendrán libre acceso a los centros de trabajo, de acuerdo con el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

#### 13.2. Comisión Mixta Paritaria

En el plazo de 30 días naturales desde la firma del presente convenio y con la finalidad de interpretar las cuestiones controvertidas que se derivan de su desarrollo y aplicación, y de seguir su cumplimiento, se constituirá una Comisión 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. Assejament 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'assejament 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'assejament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

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

##### Declaració de principis

Les entitats i organitzacions que signen el present protocol, assumeixen que l'assejament sexual i per raó de sexe, constitueixen un atemptament contra els drets fonamentals de les persones treballadores, per la qual cosa no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, 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'assejament 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 produïsqen 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.

La Comisión Mixta estará formada por tres representantes por cada una de las partes, social y empresarial, más dos suplentes por cada uno de los designados. Las partes podrán estar acompañadas de asesores.

La Comisión Mixta se reunirá:

a) Con carácter ordinario: una vez al año.

b) Con carácter extraordinario: cuando así lo pida una de las partes.

La Comisión Mixta designará, en cada una de las sesiones, un presidente y un secretario que desarrollarán sus cargos hasta la celebración de la siguiente sesión de la comisión.

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

Los actores/actrices y las empresas de teatro podrán plantear consultas sobre la interpretación o el cumplimiento del convenio a la Comisión Mixta, que deberá resolver las cuestiones planteadas en el plazo máximo de treinta días a contar desde la recepción de la consulta por el secretario.

Las resoluciones o los acuerdos de la Comisión Mixta, que serán adoptadas por unanimidad, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se incorporarán al convenio y, en su caso, a las prácticas habituales del teatro en la Comunitat Valenciana.

La inaplicación de las condiciones se regulará de acuerdo con el artículo 82,3 del TRLET.

Se establece la sede de la AAPV de calle Embajador Vich, 3-2-G 46002 de València como sede para las notificaciones de la Comisión Mixta.

#### 14. Nulidad de pacto. Remisiones

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

En todo lo que no esté regulado por el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y el Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos.

#### 15. Acoso sexual y por razón de sexo

##### Introducción

El artículo 48 de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

También, los artículos 17.1 y 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de estos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en estos casos.

##### Declaración de principios

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ningún acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produzca, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan estas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.





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 produïsqen 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 obtinguda sobre el cas.

#### 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 10 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,

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo, en caso de tener conociendo de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona a que sufra el asedio.

#### Definiciones

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, con carácter ofensivo y no deseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye asedio por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su trabajo.

#### Sanción y procedimiento sancionador

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, y hasta que el asunto quedo resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto asediador, siendo este último quien será objeto de movilidad, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el asedio.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá de entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias a que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunities y la no discriminación y la composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

#### La investigación tendrá varias fases:

En la primera, se intentará que la persona presuntamente asediadora, se retracte del que ha dicho o hecho. La segunda, tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de cuya denuncia, después emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo aquello relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores con contrato temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona a que intervinga en el procedimiento sancionador, siendo estos comportamientos constitutivos de faltas mucho graves.

#### Formación

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos.



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.

AVETID  
AAPV  
CCOO-PV  
UGT-PV

Además, se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

*16. Planes de igualdad*

Las empresas de más de 250 personas de media anual están obligadas a implantar un Plan de Igualdad, estableciendo las condiciones en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, en un proceso de negociación.

Las que tienen un convenio con vigencia anterior a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecerán un acuerdo en la mesa de negociación para fijar las condiciones del Plan de Igualdad y el calendario de negociación, así como el compromiso de llegar a un acuerdo entre las partes legitimadas para negociarlo. Una vez que el convenio o acuerdo de empresa caduque, empezarán simultáneamente con las dos negociaciones: convenio o acuerdo de empresa y Plan de Igualdad.

A propuesta de las partes, aquellas empresas con menos de 250 trabajadores de media anual pueden implantar de manera voluntaria un plan de igualdad.

AVETID  
AAPV  
CCOO-PV  
UGT-PV