

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Actores y Actrices de Madrid (código número 28005805011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Actores y Actrices de Madrid, suscrito por INAEM, APTEM, ARTEMAD, UAA, FES Madrid UGT y Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid-Región CC OO el día 28 de noviembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 30 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ACTORES Y ACTRICES DE MADRID

El presente convenio se concluye entre el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), la Asociación de Productores y Teatros de Madrid (APTEM); Asociación de Empresas de Artes Escénicas de la Comunidad de Madrid (ARTEMAD), la Unión de Actores y Actrices de la Comunidad de Madrid (UAA); la Federación de Servicios de Madrid de la Unión General de Trabajadores (FES Madrid-UGT) y la Federación de Servicios a la ciudadanía de Madrid-Región de Comisiones Obreras (CC OO).

### PREÁMBULO

El V convenio colectivo del Sector de Actores de Madrid ha estado vigente desde su firma, a finales de 2005, hasta su denuncia en noviembre de 2013, para dar paso a la negociación del nuevo VI convenio que aquí presentamos.

En la mencionada década se ha venido produciendo una significativa transformación del hecho teatral en la Comunidad de Madrid principalmente marcada por una crisis económica general y, que en el sector ha significado una importante disminución de la demanda. Junto a esto han aparecido y se han asentado nuevas formas de producción que sitúan a Madrid, pese a la crisis, como un lugar referente para el teatro estatal.

Por las circunstancias señaladas, las partes negociadoras de este nuevo convenio, defendiendo las prioridades de su sector pero con la misma disposición presentada en anteriores negociaciones de llegar a un consenso, han querido recoger en su texto las modificaciones que entienden necesarias para dotar al nuevo panorama teatral de nuestra Comunidad de los elementos precisos para mitigar los efectos que se han estado sufriendo, junto con el incremento de calidad de los espectáculos, que redundará en el mayor acceso del ciudadano a un arte de profunda tradición en nuestro país.

### Capítulo I

#### *Ámbito de aplicación y vigencia*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—1.1. El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas y a los actores y actrices contratados por ellas que desarrollen su actividad profesional en representaciones en vivo ante el público, en cualquiera de sus géneros, bien sea en producciones públicas, privadas o coproducciones, y con independencia de que se realicen en espacios que habitualmente ofrezcan otras actividades.

1.2. Se entiende por géneros teatrales, a modo enunciativo pero no limitativo:

- Tragedia.
- Comedia.
- Tragicomedia.
- Farsa.
- Sainete.
- Teatro lírico español.
- Infantil.
- Pantomima.
- Teatro-danza.
- Creación colectiva.
- Musicales.
- Teatro de calle.
- Teatro de manipulación de objetos.

Art. 2. *Ámbito personal.*—2.1. El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria a todos los actores y actrices que presten sus servicios según lo establecido en el ámbito funcional.

2.2. Se define como actor/actriz a persona que interpreta a personajes o realiza acciones teatrales dentro de un espectáculo en vivo, sea cual sea el género teatral del espectáculo en cuestión, y se desarrolle su actividad profesional en teatros y otros espacios con público, o a efectos de grabación.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo afectará a todos los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, que se formalicen entre empresas y actores y actrices dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas, artísticas y/o de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto.

Art. 5. *Concurrencia entre convenios.*—5.1. El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y salvo lo previsto en el apartado siguiente:

5.2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual prioridad aplicativa tendrán en esta materia los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6. *Duración.*—6.1. La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2017. Quedará prorrogado tácitamente, tanto en su contenido obligacional como normativo, por sucesivos períodos de un año de no ser objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada en un plazo igual o superior a tres meses de la fecha de vencimiento del convenio.

Art. 7. *Actualización económica.*—7.1. Los salarios mínimos garantizados, así como las demás cláusulas económicas, serán incrementados, automáticamente en 0,5 por 100 en enero de 2015, 1 por 100 en enero de 2016 y 1,25 por 100 en enero de 2017.

7.2. En caso en que el tipo impositivo del Impuesto de Valor Añadido aplicado a las producciones teatrales se situara en el tipo reducido los salarios mínimos garantizados, así como las demás cláusulas económicas, serán incrementados, automáticamente en 2,5 por 100 y en enero del año siguiente a la aplicación se incrementarán en 2,4 por 100. En caso en que el tipo impositivo se situará por encima del 10 por 100 sólo será de aplicación el incremento automático de 2,5 por 100.

7.3. Los incrementos no podrán acumular en el mismo año natural más de un 3 por 100.

Art. 8. *Vigencia.*—Con independencia de la fecha en que aparezca publicado este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de enero de 2014.

Art. 9. *Publicidad del convenio.*—Las empresas deberán exponer en los centros de trabajo, en sitio bien visible, un ejemplar completo del convenio en vigor, así como las resoluciones y actas de la comisión mixta paritaria encargada de la vigilancia y seguimiento del convenio colectivo.

Art. 10. *Nulidad de pactos.*—Toda cláusula contractual contraria a lo estipulado en el presente convenio colectivo será considerada nula de pleno derecho.

Art. 11. *Remisiones.*—En lo no regulado por el presente convenio colectivo será de aplicación el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos y el Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo II

### Contratos

Art. 12. *Objeto, duración, forma y firma de los contratos.*—12.1. El contrato se formalizará por escrito. En cada contrato de trabajo deberá constar, como mínimo, todos los

datos personales identificativos del actor/actriz y, en su caso, del apoderado que le represente; datos completos de la empresa o de la persona responsable con representación legal de la empresa; obra/s a representar, papel para el que es contratado el actor/actriz, categoría profesional, plazo de vigencia o duración del contrato, jornada laboral, ensayos, remuneración, cesión de derechos de propiedad intelectual, comienzo de las representaciones y número de funciones a la semana, sin que puedan exceder del número máximo de funciones establecidas en el presente convenio.

Se establece un período de prueba regulado en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

12.2. En el caso de contratación para gira continuada o régimen de bolos, se especificarán, además, las retribuciones y dietas que correspondan.

12.3. El pacto de exclusividad o plena dedicación del actor/actriz solo será de aplicación en caso de constar por escrito dentro del clausulado del contrato. En caso de acordarse expresamente entre las partes la aplicación del pacto de exclusividad, se aplicarán las previsiones establecidas en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, y la compensación económica del mismo supondrá el incremento de un mínimo del 30 por 100 sobre el salario pactado individualmente, respetando en todo caso los mínimos salariales establecidos en el presente convenio colectivo y sus posteriores actualizaciones salariales. La cuantía de la compensación por plena dedicación del actor/actriz deberá ser desglosada expresamente tanto en el contrato como en los recibos de salarios correspondientes.

12.4. Los contratos de trabajo deberán ser firmados por las dos partes antes que el actor/actriz empiece a ensayar, entregando al trabajador, en el momento de la firma, una copia del contrato debidamente firmado.

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

Art. 13. *Modalidades de contratación.*—13.1. El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, conforme con lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada.

13.2. Contrato de duración indefinida: Es aquel que pactan la partes para que el trabajo se prolongue indefinidamente.

13.3. Contrato de duración determinada: Es aquel en que las partes han previsto el tiempo de contratación a partir de un hecho que pondrá fin al mismo y que constará en el contrato.

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

- a) Contrato por tiempo cierto. Es aquel que se formaliza con fechas ciertas de inicio y finalización.
- b) Contrato por obra. Es aquel en que la fecha de finalización es incierta, toda vez que su duración estará determinada por el tiempo de permanencia en cartel de la obra a representar.

13.4. Contrato por temporada: Se considera temporada cuando las actuaciones tengan lugar durante un período continuado mínimo de veintidós días naturales en la ciudad de Madrid y de 7 días naturales en el resto de plazas. El salario a percibir por el actor/actriz en temporada será el correspondiente al salario referido a la totalidad de los días naturales que permanezcan en la misma plaza, debiendo ser incluidos y remunerados los días correspondientes al descanso semanal.

13.5. Las partes firmantes acuerdan que dentro del ámbito del presente convenio colectivo no serán de aplicación los contratos de trabajo a tiempo parcial, salvo en el caso de los musicales para la categoría profesional de alternante, siendo su jornada a tiempo completo en los días de actuación.

Art. 14. *Vigencia y extinción.*—14.1. La vigencia del contrato de trabajo estará constituida por el período de días que transcurren entre la fecha de inicio de los ensayos y la finalización del trabajo pactado.

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

- a) Por su total cumplimiento.
- b) Por mutuo acuerdo de las partes.
- c) Por la expiración del tiempo convenido y de las prórrogas acordadas, en su caso.

Art. 15. *Preaviso de finalización del contrato.*—15.1. La empresa habrá de preavisar por escrito al actor/actriz la finalización del contrato con quince días naturales de antelación a la fecha de efectos si el tiempo transcurrido del contrato es de un año o inferior, y con treinta días naturales de antelación si el tiempo transcurrido del contrato es superior a un año. La falta de preaviso reglamentario dará derecho al actor/actriz a una compensación económica equivalente a los salarios correspondientes al número de días de incumplimiento del plazo estipulado de preaviso.

15.2. La extinción del contrato por parte del actor/actriz deberá ser preanunciada por escrito a la empresa, y con la siguiente antelación a la fecha de efectos:

- a) En contratos cuyo tiempo transcurrido de duración haya sido superior a seis meses, el protagonista deberá preavisar con cuarenta y cinco días de antelación, el secundario con treinta días y veinte días para reparto y pequeñas partes.
- b) En contratos cuyo tiempo transcurrido de duración haya sido inferior a seis meses, el protagonista deberá preavisar con treinta días de antelación, el secundario, con veinte días, y quince días para reparto y pequeñas partes.
- c) En contratos para la categoría de protagonista o bien de obras consideradas gran producción, más de 20 miembros de elenco artístico en teatro musical, más de 15 miembros de elenco actoral en producciones públicas y más de 10 miembros de elenco actoral para el resto de obras, los límites establecidos en los puntos anteriores serán susceptibles de libre negociación de las partes por contrato individual de trabajo.

La falta de preaviso reglamentario dará derecho a la empresa a una compensación económica equivalente a los salarios correspondientes al número de días de incumplimiento del plazo estipulado de preaviso.

15.3. En caso de rescisión de contrato por parte de la empresa sin causa justificada, esta deberá abonar al actor/actriz la cantidad que resulte de aplicar la siguiente escala:

- Contratos de hasta seis meses, cuatro meses de indemnización.
- Contratos de hasta un año, cinco meses de indemnización.
- Contratos de hasta un año y medio, seis meses de indemnización.
- Contratos de hasta dos años, siete meses de indemnización.
- Contratos de hasta dos años y medio, ocho meses de indemnización.

15.4. En los supuestos de rescisión unilateral sin causa justificada por parte del actor/actriz, cuando hubiese suscrito pacto de exclusividad, la empresa tendrá derecho a percibir del actor/actriz una indemnización consistente en la cantidad pactada como compensación por exclusividad correspondiente a dos mensualidades en caso de sueldo mensual, o diez representaciones en caso de sueldo por representación, sin que en ningún caso pueda ser superior al tope de un año a abonar a la empresa por la totalidad de la duración del contrato por concepto de exclusividad.

Ruptura del pacto de exclusividad. A los efectos de presente convenio, se entenderá por ruptura del pacto de exclusividad la duplicidad de contratación, durante el plazo de vigencia del contrato, para trabajar en otro espectáculo, siempre y cuando se haya pactado expresamente la cláusula de exclusividad por parte de la primera empresa contratante.

15.5. En caso de resolución del contrato sin causa justificada por parte del actor/actriz protagonista, cuyo salario supere el 250 por 100 del salario mínimo establecido para su categoría profesional en el convenio colectivo, el actor/actriz deberá abonar a la empresa una indemnización de dos mensualidades, equivalente al 30 por 100 de la parte que exceda su salario del salario mínimo correspondiente, en el caso de sueldo mensual, o del mismo porcentaje de 10 representaciones en caso de sueldo por representaciones. Si no hubieren transcurrido dos meses de duración del contrato, en caso de sueldo mensual o diez representaciones en el supuesto de sueldo por representación, el actor/actriz abonará a la empresa el mismo porcentaje de la totalidad de las cantidades percibidas que excedan el salario mínimo establecido en el presente convenio para la categoría profesional en que ha sido contratado.

Art. 16. *Trabajo infantil.*—16.1. Podrán ser contratados, con carácter excepcional, para participar en espectáculos públicos, siempre que su actividad no suponga peligro para su salud física, ni para su formación profesional y humana, los mayores de cuatro años y menores de dieciséis años.

La contratación requiere la previa autorización por la Administración Laboral (Consejería de Trabajo), acompañando a la solicitud, entre otra documentación, la autorización ex-

presa de los padres, tutores o representantes legales. En el caso de grupo de menores, las autorizaciones se deberán solicitar para cada uno de los miembros del grupo.

16.2. La actividad laboral a desarrollar por los menores será compatible con el horario escolar diario del menor, no pudiendo ser el mismo interrumpido por ensayos y representaciones.

16.3. La jornada máxima de trabajo para los menores se fija en cinco horas diarias, con un descanso mínimo de media hora.

Los menores no podrán realizar dos o más funciones en un mismo día.

16.4. Se prohíbe la participación de menores en escenas violentas, espectáculos de contenido pornográfico o espectáculos calificados como no aptos para menores.

16.5. El menor deberá contar con la presencia de un familiar no más lejano del segundo grado de parentesco o, en su defecto, de una persona dispuesta por la empresa que vele por el bienestar y las necesidades del menor.

16.6. El salario del menor será el de la categoría profesional que desempeñe, no pudiendo darse ninguna discriminación por razón de edad.

### Capítulo III

#### *Organización del trabajo*

Art. 17. *Poder de dirección.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Art. 18. *Pruebas y audiciones.*—18.1. A los efectos de pruebas y audiciones, y con el fin de garantizar los derechos del actor/actriz sobre su propia imagen, queda prohibida la obligatoriedad de firmar antes, durante o después de la prueba o audición, cualquier tipo de escrito o documento relativo a la cesión gratuita de derechos de propiedad intelectual con fines comerciales.

18.2. El actor/actriz deberá permitir la grabación de pruebas y audiciones, a los únicos efectos de estudio de las mismas por el director artístico de la obra a representar. Asimismo, a efectos de publicidad, se podrá realizar una grabación general de las pruebas y/o ensayos, cuya emisión no supere los cinco minutos.

Art. 19. *Ensayos.*—19.1. Será considerado ensayo aquel período de la prestación laboral destinado a la preparación de la puesta en escena del espectáculo que ha de representarse en el que el actor/actriz interpreta la obra o parte de ella.

19.2. Se prohíbe la realización de ensayos gratuitos, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

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

19.4. Se establece un período máximo de abono de la retribución estipulada por ensayos de cuarenta y cinco días naturales, bien sean producciones públicas, privadas o cualquier tipo de coproducción, a partir de los cuales cualquier ensayo será abonado conforme a la retribución pactada por representación.

En aquellas obras consideradas gran producción, más de 20 miembros de elenco artístico en teatro musical, más de 15 miembros de elenco actoral en producciones públicas y más de 10 miembros de elenco actoral para el resto de obras, se establece un período máximo de abono de la retribución por ensayos de sesenta días, a partir de los cuales cualquier ensayo será abonado conforme a la retribución pactada por representación.

19.5. Los ensayos comenzarán a contar desde la primera citación que se haga al actor/actriz.

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

En todo caso, a partir del primer ensayo general, también denominado ensayo con todo, se contabilizarán como ensayos corridos.

19.6. El actor/actriz será dado de alta en la Seguridad Social desde el primer día de ensayos.

19.7. Los ensayos se retribuirán según lo establecido en el Anexo I del presente convenio. De dichas retribuciones se deducirán las cargas legales correspondientes (IRPF y Seguridad Social).

19.8. La jornada laboral en período de ensayos no podrá superar las cuarenta horas semanales, con un reparto de seis horas y cuarenta minutos máximo por día, considerando esta media como individual y a partir de la presencia del actor/actriz en la sala de ensayos, es decir, en su centro de trabajo. El horario de ensayos, en su distribución, estará supeditado a los criterios del director de escena y a los planes de producción.

19.9. Se establece un período de descanso de veinte minutos de cada jornada de ensayos, computados como tiempo efectivo de trabajo.

19.10. En el caso de que los ensayos tengan lugar en espacios abiertos (intemperie), se hará un descanso mínimo de quince minutos por cada tres horas, computados como tiempo efectivo de trabajo a efectos de jornada laboral en ensayos.

19.11. En los ensayos denominados de pie, la empresa se compromete a poner a disposición de la compañía un espacio digno para el desarrollo del trabajo actoral.

Los espacios o lugares de ensayos estarán dotados de todos los elementos necesarios para el buen desarrollo de los mismos, en cuanto a limpieza, aseos, calefacción, sillas, etcétera.

19.12. El actor/actriz tiene derecho a día y medio de descanso semanal continuado, tanto en tiempo de ensayos como durante el período de representaciones, que serán remunerados.

19.13. Cuando los ensayos se realicen fuera de la localidad donde está ubicada la empresa, se abonará o bien se facilitará el medio de transporte para la realización del trayecto de ida y vuelta.

19.14. Las funciones previas al estreno que no aporten beneficio económico ni mediante venta por taquilla ni por acuerdos comerciales de ningún tipo se retribuirán como ensayos, siempre y cuando estas se encuentren en el período establecido para dichos ensayos.

Art. 20. *Representaciones.*—20.1. Se entiende por representación la interpretación de un texto o acciones escénicas ante el público que asiste al lugar donde se realiza, independientemente del tipo de género al que pertenezca la producción y del tipo de interpretación que realicen los actores/actrices.

20.2. Si fuera suspendida la representación, el actor/actriz podrá ensayar, a requerimiento de la empresa, sin que estos ensayos puedan tener una duración superior a la normalmente empleada en la representación o representaciones suspendidas y sin que, en ningún caso, pueda exceder de la jornada máxima diaria.

20.3. Cuando por causas meteorológicas se suspenda una representación al aire libre en el mismo día, se estará a lo siguiente:

- a) Si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobra el total del caché o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá íntegramente su salario correspondiente a ese día.
- b) En el caso de que la empresa cobrara solamente una parte del caché o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá la parte proporcional de su salario que se corresponda con el percibido por la empresa.
- c) Cuando la organización del espectáculo corresponda a la misma empresa de la compañía, el actor/actriz percibirá: Bien una dieta igual al salario pactado para ensayos o la prórroga del contrato para cubrir las representaciones que no hubieran podido efectuarse.

Art. 21. *Régimen de trabajo.*—21.1. El actor/actriz está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del director de escena, y ateniéndose a los planes previstos por la empresa.

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

21.3. El actor/actriz dependerá exclusivamente del director de escena para todas aquellas cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa en el resto de aspectos.

21.4. La empresa se obliga a poner a disposición del actor/actriz el texto de la obra a representar con suficiente antelación al inicio de los ensayos, así como a facilitar al trabajador/a los planes de trabajo previstos por la empresa en el momento de la contratación o en adelante si estos se previeran.

21.5. Cuando el papel del actor/actriz sea recortado en más de un 50 por 100, el trabajador/a podrá negarse a interpretarlo sin perder el derecho al percibo de lo estipulado en el contrato de trabajo.

21.6. El actor/actriz sustituto tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores, formalizándose el preceptivo contrato de trabajo y percibiendo las retribuciones fijadas en el Anexo I.

21.7. En caso de ser necesario realizar en un mismo día ensayo/s y representación, el actor/actriz será retribuido por ambos conceptos según lo estipulado en el Anexo I, si se supera la jornada laboral máxima.

21.8. En la necesidad de efectuar una sustitución urgente de un actor/actriz por causas imprevistas, los actores/actrices implicados en dicha sustitución deberán ser consultados en cuanto a las condiciones de ensayo en que se vayan a producir, y se atenderán a los planes de la empresa y a las condiciones horarias pactadas en este convenio.

21.9. El actor/actriz no aportará su propio vestuario, excepto cuando haya un acuerdo expreso con la empresa. En este caso, si el vestuario aportado sufriera algún tipo de desperfecto o daño por exclusivas causas del trabajo, el actor/actriz tendrá derecho a una indemnización por parte de la empresa que subsane totalmente el desperfecto o daño causado.

21.10. El actor/actriz que desempeñe papeles protagonistas solamente podrá interpretar un papel en cada producción, salvo exigencias artísticas del montaje. Únicamente los actores/actrices de pequeñas partes, reparto y secundarios podrán doblar papeles, en cuyo caso percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior según el cómputo de espacios (espacios mecanografiados por línea o verso) globales del texto de ambos papeles.

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

Art. 22. *Títulos de crédito y publicidad.*—22.1. Los nombres de los actores y de las actrices aparecerán impresos en todo lo referente a la fachada del teatro, cartel, programas de mano y, siempre que sea posible, en vallas publicitarias.

22.2. El orden de aparición podrá ser:

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

22.3. La colaboración especial aparecerá impresa por acuerdo entre las partes.

## Capítulo IV

### *Categorías profesionales*

Art. 23. *Categorías profesionales y sus funciones.*—23.1. El personal afectado por el presente convenio colectivo, salvo el correspondiente al género de musicales, se clasifica de acuerdo a las siguientes categorías profesionales:

- Protagonista: Es aquel sobre el que recae la parte más importante del texto teatral (libreto) o de la representación, claramente destacada del resto de reparto.
- Secundario/a: Es el que tiene una relevancia determinada en el libreto o en la representación, sin tener las características del actor/actriz protagonista.
- De reparto: Es aquel que tiene un cometido escénico de soporte al entramado general del libreto o de la representación. Se considera papel de reparto aquel que no supere las 31 líneas o versos del libreto, con un máximo estas de 60 espacios mecanografiados.
- De pequeñas partes: Son aquellos personajes con una pequeña intervención en el libreto o una pequeña intervención a la representación. En cualquier caso, se consideran papeles de pequeñas partes los que no superen la cantidad de cinco líneas o versos del libreto, con un máximo estas de 60 espacios mecanografiados.
- Colaboración especial: Son aquellos papeles, en cualquiera de las categorías relacionadas, que interpretan actores y actrices por la decisión especial del director sobre un profesional determinado para interpretar un papel. Se registrarán por un acuerdo entre las partes.
- Figurante: Son los trabajadores de obras en artes escénicas que recrean con su presencia un ambiente o una escena, sin ningún peso específico o incidencia en la acción, que contribuye a la autenticidad global y la atmósfera de dicha escena. Inclu-



ye los ruidos o murmullos de muchedumbres y/o los cantos y rezos comunitarios conocidos donde no tienes que ser aprendidas las letras o palabras por ser muy conocidas y hasta una frase, con un máximo estas de 60 espacios mecanografiados, en coro.

23.2. Con independencia de lo establecido en el punto 20.1, los papeles que tengan cierta presencia física, carezcan o no de texto, se retribuirán de común acuerdo, respetándose siempre los mínimos salariales establecidos en cada categoría profesional.

## Capítulo V

### *Jornada y horarios. Descansos y vacaciones*

Art. 24. *Jornada y horarios.*—24.1. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, en distribución irregular, con un máximo de ocho horas de jornada de trabajo diaria, con la excepción prevista para los musicales en caso de doble representación.

24.2. Entre jornada y jornada deberá transcurrir un mínimo de doce horas.

Art. 25. *La jornada laboral en ensayos.*—La jornada laboral en tiempo de ensayos no podrá exceder de la una de la madrugada. La empresa abonará al actor/actriz la cantidad de 6 euros cuando se sobrepase dicha hora, en concepto de plus de transporte, con carácter de suplido y abonado separadamente de la nómina.

Art. 26. *La jornada laboral en representaciones.*—26.1. La jornada laboral en período de representaciones comenzará media hora antes del comienzo de la función, salvo en los casos en los que la caracterización del personaje, la exigencia física que requiera un calentamiento físico o vocal prolongado, la instalación de micrófonos o cualquier otro tipo de dispositivo precise que el actor/actriz se incorpore antes al centro de trabajo, respetándose en todo caso los límites establecidos en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

26.2. En período de representaciones, si se produjeran ensayos, deberá transcurrir una hora entre el final del ensayo y el inicio de la representación, computada como tiempo efectivo de trabajo.

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

Art. 27. *Número máximo de representaciones.*—El actor/actriz realizará un máximo de nueve representaciones semanales en teatros y salas privadas, y ocho representaciones semanales en teatros y salas de titularidad pública, o coproducciones en espacios y teatros públicos.

Art. 28. *Descansos y vacaciones.*—28.1. En cuanto a descansos y vacaciones, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

28.2. El actor/actriz tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas (retribución ya incluida en el salario) cuya duración mínima será de treinta días naturales.

## Capítulo VI

### *Percepciones salariales y no salariales*

Art. 29. *Retribuciones.*—29.1. Se considera salario las percepciones económicas que el actor/actriz perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística (ensayos y representaciones).

29.2. En los salarios mínimos fijados en el Anexo I del presente convenio colectivo, según la clasificación profesional por categorías, se entienden incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones anuales remuneradas e indemnización por fin de contrato, según lo estipulado en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, y de los que se deducirán las correspondientes cargas legales vigentes.

No se entenderán incluidos en dichos salarios mínimos el prorrateo de descanso semanal remunerado a que tiene derecho el trabajador, de conformidad con el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, que deberá ser disfrutado por el mismo o, en su defecto, abonado por el empresario a la terminación de la duración del contrato.

29.3. El actor/actriz percibirá su retribución o caché pactado con carácter semanal, quincenal o mensual, según se acuerde por las partes en el contrato.

La empresa deberá abonar al actor/actriz lo estipulado en contrato, respetando en todo caso los salarios mínimos establecido en el presente convenio y en sus sucesivas actualizaciones salariales.

29.4. De conformidad a lo establecido en el artículo 29.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, el actor/actriz, y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir antes del día acordado en el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

29.5. La documentación del salario se realizará mediante entrega al actor/actriz de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, ajustado al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo. Junto a este y simultáneamente le serán entregados los justificantes de actuaciones (TC 1/19 y TC 2/19) correspondientes al período que se abona, tal y como se establece en el artículo 8.3 de la Orden de 20 de julio de 1987, por la que se desarrolla el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre. Esta documentación podrá ser remitida por procedimientos telemáticos.

29.6. El actor/actriz que interprete más de un papel cobrará el sueldo correspondiente a la categoría profesional más alta de los que interprete.

Si los papeles a interpretar por el actor/actriz fueran de la misma categoría profesional, se estará a lo siguiente:

- a) Reparto y pequeñas partes: El actor/actriz percibirá la retribución de la categoría profesional que corresponda al sumar las líneas o versos de los papeles a interpretar.
- b) En el caso de interpretar dos papeles secundarios, el actor/actriz percibirá, como mínimo, la retribución de dicha categoría profesional más un 50 por 100.

Art. 30. *Retribuciones en salas de pequeño formato y sin contrato a caché.*—30.1. En actuaciones en salas de pequeño formato (menos de 200 localidades y siempre que la contratación no sea a caché) y en las compañías dedicadas al teatro escolar e institucional, entendiéndose por éstas aquéllas que contraten al menos el 90 por 100 directamente con colegios e instituciones, los actores/actrices percibirán indistintamente las retribuciones indicadas en el Anexo I para el actor/actriz de reparto sin distinción de categorías.

30.2. Serán considerados Reparto colectivo los elencos de las producciones en las que todos los intérpretes son considerados de la misma categoría profesional y por lo tanto comparten similar responsabilidad artística y profesional, siempre y cuando cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que la empresa productora tenga una facturación inferior a 400.000 euros anuales.
- b) Que el caché por función del espectáculo sea menor a 9.000 euros más IVA.
- c) Que el reparto no supere los 10 actores/actrices.
- d) Que al menos dos de estos intérpretes hayan sido contratados por contrato de duración determinada de al menos 1 año o hayan sido contratados por la misma productora en sus últimas tres producciones o hayan sido contratados por la misma productora en los cinco últimos años.

En caso de contrato por bolos el reparto colectivo recibirá indistintamente con carácter diario la cantidad indicada en el Anexo I para el actor/actriz de secundario. En caso de contrato en Temporada dentro de la Comunidad de Madrid recibirá indistintamente con carácter diario la cantidad indicada en el Anexo I para el actor/actriz de reparto. Para el reparto colectivo la media dieta se establece en base a la media dieta reducida indicada en el Anexo I.

El incumplimiento de alguna de las condiciones imposibilitaría a la empresa productora acogerse a la modalidad de Reparto Colectivo. En caso de acogerse a esta modalidad la Comisión Mixta Paritaria podrá solicitar a las diferentes empresas la documentación que acredite el cumplimiento de las condiciones.

En todo caso la Comisión Mixta Paritaria creará un listado a efectos informativos con todas aquellas productoras que libremente aporten dichos datos de manera previa.

Art. 31. *Bolos.*—31.1. Se consideran bolos las funciones o grupos de funciones que, realizadas en una determinada localidad o plaza distinta de la de estreno, en conjunto o aisladamente, se celebren sin llegar al límite de actuación que para constituir temporada se señalen en el presente convenio.

No podrán exceder de dos funciones en cada día de bolo, siempre en una misma localidad, y respetándose el máximo de funciones semanales que se establecen en este convenio.

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

31.3. En las funciones denominadas bolos, cualesquiera que sea el número de ellas, las empresas quedan obligadas a formalizar el correspondiente contrato con los trabajadores, especificando, siempre que tengan conocimiento de esa circunstancia, la plaza o plazas donde se realice la representación.

31.4. En las contrataciones por bolos el salario del actor/actriz se establece en la siguiente cuantía:

- Primer bolo: Salario estipulado más el 50 por 100 del mismo.
- Segundo bolo y siguientes: Salario estipulado más el 40 por 100 del mismo.

A efectos de contabilizar el número de bolos se considerará plaza los teatros situados a 100 kilómetros de radio del primer teatro donde se realice la función. En caso de superar dicho radio se iniciará la contabilización.

31.5. En cuanto a los ensayos, se remite al artículo 18 y al Anexo I del presente convenio.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—32.1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen excediendo la jornada máxima diaria y/o semanal, establecida en el artículo 23 del presente convenio.

32.2. El valor estipulado de la hora extraordinaria, tanto en ensayos como en representaciones, será el valor de una hora ordinaria incrementada en un 75 por 100.

32.3. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, sin que el actor/actriz pueda ser obligado individual o colectivamente a realizarlas.

Art. 33. *Dietas y gastos de desplazamiento.*—33.1. La empresa podrá optar, bien por abonar la dieta completa establecida o por hacerse cargo de la contratación del alojamiento con desayuno en hotel de tres estrellas, en cuyo caso abonará al trabajador media dieta.

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

33.2. El actor/actriz percibirá media dieta en concepto de manutención, siempre que regrese después de las catorce horas, o tenga que realizar desayuno y comida en ruta. En los casos en que el viaje de regreso tenga una duración superior de dos horas, se deberá realizar el día siguiente de la función y siempre entre el final de la función y el inicio del viaje han de mediar al menos 7 horas.

Este derecho podrá no ejercerse en caso en que el trabajador así lo solicite expresamente y por escrito, no percibiendo la dieta establecida

33.3. En las contrataciones por bolos en que la ida y la vuelta se realice en el mismo día, si se superasen las seis horas entre la hora de salida y la hora de llegada, el actor/actriz percibirá media dieta.

33.4. En las actuaciones en el extranjero, el actor/actriz percibirá las cantidades por manutención dependiendo del destino, según la tabla del Anexo I del presente convenio. Correrá por cuenta de la empresa el pago del transporte de la compañía y el pago del hotel con desayuno.

33.5. Las dietas serán abonadas por adelantado o, en su defecto, al llegar al destino. En cualquier caso, estas se abonarán antes del cambio de plaza a plaza.

Las dietas podrán ser abonadas diaria o semanalmente. La dieta es siempre una cantidad líquida, neta, sujeta a las retenciones establecidas en la Orden Ministerial 3771/2005, o normativa que la sustituya.

33.6. Los medios de transporte utilizados por el actor/actriz, siempre que sea posible, serán:

- a) En avión, en clase turista.
- b) Si es en tren diurno, en preferente o categoría correspondiente, salvo líneas de alta velocidad, que serán en clase turista.
- c) Si es en tren nocturno, en coche cama o litera, reservando el compartimiento completo.
- d) Si es en autobús, con aire acondicionado.

33.7. En los traslados en autobús, la empresa citará en un sitio concreto a la compañía para emprender viaje; al llegar al destino dejará a la misma en el centro de trabajo donde se va a realizar la representación o, en su defecto, en el lugar de alojamiento de la compañía.

Cuando el viaje sea en avión, la empresa podrá trasladar a la compañía desde un sitio concreto hasta el aeropuerto de salida, y al regresar podrá hacer lo propio hasta el punto de partida o lugar que se establezca.

En todo caso, la empresa trasladará a la compañía del aeropuerto de destino hasta el centro de trabajo en destino o el hotel correspondiente, y de regreso desde este hasta el aeropuerto de salida.

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

33.9. Cuando los ensayos se realicen fuera de la localidad donde está ubicada la empresa, se abonará o bien se facilitará el medio de transporte para la realización de ambos trayectos.

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

Art. 34. *Impuestos y cargas.*—34.1. Será obligatorio por parte de la empresa entregar al actor/actriz mensualmente toda la documentación acreditativa del pago de las cotizaciones realizadas por la empresa.

34.2. La empresa se obliga a facilitar al trabajador un certificado en el que conste expresamente las bases de cotización, los conceptos y tipo impositivo de las deducciones y de la cuantía de las deducciones realizadas al actor/actriz por IRPF (retribuciones y dietas) y Seguridad Social.

Art. 35. *Comercialización, venta y cesión de derechos.*—35.1. En caso de grabación audiovisual del espectáculo teatral motivo del contrato para su posterior explotación comercial en cualquier soporte, el actor/actriz habrá de dar previamente su consentimiento expreso y, en todo caso, será objeto de un contrato y remuneración distintos del contrato de prestación artística en espectáculos públicos, teniendo derecho a percibir por la grabación al menos los mínimos establecidos al respecto que constan en el Anexo I del presente convenio, o acuerdo económico superior de las partes.

35.2. Podrán ser objeto de dicho contrato aquellas producciones teatrales, cualquiera que sea el género, que contemplen en su gestión la posible distribución en soportes multimedia, para lo cual el actor/actriz será remunerado conforme a lo establecido en el punto 34.1.

35.3. El actor/actriz da su conformidad, exclusivamente, para la filmación o grabación del o de los espectáculos, siempre que tenga un fin de archivo cultural o similar o publicitario y a efectos de visionado por parte de los responsables de programación para su posible compra y representación en sus espacios escénicos, con un máximo de diez minutos para este último supuesto.

Una vez finalizada la explotación de la obra el actor/actriz podrá solicitar una copia del espectáculo para exclusivos fines de promoción profesional

Únicamente se autoriza a que el Centro de Documentación Teatral (INAEM) u organismo público similar de ámbito estatal, autonómico o local, pueda grabar los espectáculos teatrales a efectos de documentación y archivo, sin percibir el actor/actriz ninguna remuneración por ello. El actor/actriz, siempre que sea posible y exista la grabación, podrá disponer de una copia digitalizada (DVD) a efectos de archivo personal y promoción profesional.

35.4. La exhibición o comercialización por parte de la empresa en cualquier soporte multimedia sin la preceptiva autorización expresa por escrito del actor/actriz y su retribución adicional expresada anteriormente, podrá ser causa de demanda y rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador si este estuviera en vigor, teniendo derecho a los correspondientes daños y perjuicios que establece la Ley.

35.5. El actor/actriz deberá ceder expresamente mediante contrato los derechos de propiedad intelectual susceptibles de ser cedidos. Sin perjuicio de lo que cobren las entidades de gestión colectiva que correspondan. En caso de grabación, el actor/actriz percibirá un incremento del 5 por 100 de su salario de grabación pactado por cada día de grabación.

35.6. Cuando se grabe y/o se emita en directo un espectáculo en cualquier soporte o medio audiovisual en un espacio público, el actor/actriz percibirá la cantidad estipulada para grabación de la obra incrementada en un 25 por 100.

## Capítulo VII

*Teatros musicales*

Art. 36. *Aplicación general de las normas del convenio colectivo.*—Es de aplicación general en los contratos referidos a los teatros musicales las normas establecidas en el presente convenio colectivo, con las excepciones que se mencionan en este capítulo.

Art. 37. *Teatro lírico español.*—Se entiende por teatro lírico español el género específico de la zarzuela, que incluye partes habladas y cantadas con acompañamiento orquestal de música, y abarca la zarzuela grande, el género chico, la opereta, el género ínfimo y todas las ricas variantes de la lírica española. Las partes habladas son en idioma español o cualquiera otro oficial del Estado.

Art. 38. *Musical.*—Se entiende por musical la representación escénica donde se fusiona el canto vocal, la danza y la interpretación, con acompañamiento musical.

Art. 39. *Jornada.*—La jornada máxima diaria se establece, en distribución irregular de jornada, en ocho horas, y en nueve horas en caso de doble función, en ambos casos con cuarenta horas de jornada semanal.

Art. 40. *Categorías profesionales y sus funciones:*

- Protagonista: Es el actor/actriz en el que recae la parte más importante de la representación claramente destacada del resto.
- Secundario: Es el actor/actriz cuyo papel tiene relevancia en la obra sin tener las características del protagonista.
- Coro/Ensemble: Son los miembros del elenco que tienen una o varias intervenciones actorales que sirven de soporte al espectáculo.
- Sustituto/cover: Es el miembro del elenco que independientemente de su categoría cubre y domina el del protagonista o secundario y que los sustituye en caso de ausencia.
- Polivalente/swing: Es el miembro del elenco que sólo hace función para cubrir la ausencia del coro/ensemble.
- Alternante: Es el actor/actriz que comparte papel con el protagonista o secundario para actuar en días fijos en sustitución de aquellos.
- Cantante de cabina/booth: Es el cantante contratado para reforzar los coros desde la cabina o entre cajas del escenario, sin presencia escénica.
- Pequeñas partes/figurante con frase en el teatro lírico: Es el actor/actriz con cortas intervenciones escénicas habladas o cantadas, que no superen la cantidad de cinco líneas o versos del libreto, con un máximo estas de 60 espacios mecanografiados.
- Figurante en el teatro lírico: Es el actor/actriz con pequeñas intervenciones escénicas que no canta ni tiene texto.

Art. 41. *Percepciones salariales y no salariales.*—41.1. En las retribuciones a percibir por el actor/actriz están incluidos todos los conceptos retributivos: Salario, pagas extraordinarias, vacaciones, días festivos e indemnizaciones por fin de contrato. Su cuantía figura en el Anexo I del presente convenio colectivo.

41.2. Las percepciones por dietas y gastos de desplazamiento se regirán por las normas establecidas en el artículo 33 del presente convenio colectivo salvo en aquellos casos en que la empresa opte por hacerse cargo de la contratación del alojamiento con desayuno en hotel de cuatro estrellas, que abonará al trabajador media dieta reducida. Esta media dieta los fines de semana y festivos será ordinaria. Todas las cuantías figuran en el Anexo I del mismo.

41.3. Plus de doble de luces: El trabajador al que se le requieren sus servicios durante el período de ensayos de escena, en que se lleva a cabo la dirección de luces del espectáculo en el escenario, a fin de que ocupe las posiciones escénicas que en las representaciones tendrán los cantantes o actores/actrices, permitiendo al iluminador completar y perfeccionar su trabajo artístico de iluminación del espectáculo, percibirá el complemento en la cuantía que figura en el Anexo I del presente convenio.

Art. 42. *Doble/cover.*—El doble/cover, cuando interprete el papel que dobla, percibirá, además del salario mensual correspondiente a su categoría, la cantidad estipulada en función de la categoría del personaje que dobla en el Anexo I por cada día natural en que realice la representación.

## Capítulo VIII

*Salud laboral y riesgos laborales*

Art. 43. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*—43.1. Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los actores y actrices frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

43.2. Todo trabajador viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral. Cada trabajador velará, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional como consecuencia de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección.

43.3. El empresario deberá consultar a los trabajadores la adopción de decisiones relativas a: La planificación y organización del trabajo en cuanto pueda repercutir sobre la seguridad y salud de los mismos; actividades de protección de la salud, designación de trabajadores encargados de medidas de emergencia, procedimientos de información y cualquier otra medida encaminada a garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores.

43.4. Las obligaciones empresariales en materia de salud laboral se articularán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

43.5. El empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

43.6. La espera en las pruebas y audiciones, en la medida de lo posible, no será a la intemperie, sino que deberá ser un local convenientemente climatizado, con asientos, agua potable y cuarto de baño, no pudiendo superar dicho tiempo de espera la duración máxima de dos horas.

43.7. La empresa procurará poner a disposición del actor/actriz un camerino digno y limpio dotado de agua, calefacción y ducha con agua caliente para la compañía.

43.8. La empresa procurará la puesta a disposición de la compañía de especialistas en fisioterapia y/o canto, cuando las características de la producción determine esa necesidad, ante posibles situaciones que pudieran ocasionar lesiones corporales a miembros de la compañía.

43.9. Las empresas dispondrán en el centro de trabajo de botiquín y de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. El botiquín deberá estar claramente señalizado. El material se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

43.10. Los actores/actrices podrán designar entre ellos a un representante de prevención, que tendrá las mismas garantías y derechos que reconoce la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los delegados de prevención. Dicho representante tendrá funciones específicas en materia de salud laboral, siendo competencias o atribuciones del mismo el colaborar con las empresas en la mejora de la acción preventiva, el promover la cooperación de los artistas en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos, así como ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

43.11. Para un mejor ejercicio de las competencias de la comisión mixta, sus miembros estarán facultados para inspeccionar las instalaciones y los locales de trabajo.

Si se comprobara alguna anomalía que pusiera en peligro la salud de los trabajadores, la comisión podrá emitir informe preceptivo y dar traslado de la denuncia correspondiente a la autoridad laboral.

## Capítulo IX

*Régimen disciplinario*

Art. 44. *Faltas.*—44.1. Toda falta cometida por los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio se clasificará, atendiendo a su importancia o trascendencia, como leve, grave o muy grave.

44.2. La empresa está obligada a notificar por escrito, con carácter informativo, indique a la parte social de la comisión mixta paritaria, la propuesta de sancionar a un trabajador por falta grave o muy grave, así como las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción. Esta información a los representantes sindicales se realizará en un plazo no superior a tres días desde que le sea notificada la falta al trabajador.

44.3. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La falta ostensible de aseo y limpieza personal.
- La falta de puntualidad sin la debida justificación al ensayo o a la representación, siempre que no entorpezcan los mismos ni impidan al interesado salir a escena en el momento oportuno.
- La falta de cuidado en la caracterización, el vestuario o diferentes materiales utilizados.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

44.4. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Tres faltas leves.
- La desidia y/o negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio concreto a la empresa.
- La insubordinación manifiesta al empresario o persona que lo represente, oído el trabajador.
- Comportamientos, actitudes o acciones de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros.
- Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.
- Simular enfermedad o accidente.
- Una falta de asistencia no justificada.
- La no comunicación con la antelación suficiente de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El consumo de alcohol y/o drogas en el centro de trabajo.
- La duplicidad de contratación, siempre y cuando no se haya pactado cláusula de exclusividad y no se haya notificado por escrito a la empresa con que contrató en primer lugar y no entorpezca el cumplimiento efectivo de dicho contrato.
- Negligencia en la conservación del material cuando implique perjuicios económicos de al menos 60 euros para la empresa.
- La realización de acciones u omisiones que por imprudencia pudieran causar accidentes para el trabajador, para sus compañeros o daños en los materiales de trabajo. Si implicase accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada como muy grave.

44.5. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- Los gestos, palabras o actitudes que supongan falta de respeto al público.
- El maltrato de palabra u obra a los compañeros o al personal que representa a la empresa.
- Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.
- La embriaguez o toxicomanía en el centro de trabajo.
- Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones no aptas para desempeñar el papel por causas imputables al trabajador.
- El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante el tiempo de trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera dolosa en productos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 45. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días. En el último supuesto se podrá sancionar con el despido. Se incluye su inserción en tablilla.

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

Art. 46. *Comisión mixta paritaria.*—46.1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio colectivo, se constituirá la comisión mixta paritaria formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del presente convenio con, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Actualización de las mismas normas del convenio.
- c) Seguimiento en el cumplimiento del convenio.
- d) Recabar de los organismos públicos competentes información sobre el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y sanciones impuestas por falta de medidas de prevención.
- e) Recabar de los organismos públicos competentes la información anual sobre:
  - a. Evolución general del sector.
  - b. Número de contratos y sus modalidades realizados en el ámbito del convenio.
  - c. Las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que sectorialmente se utilicen.
- f) Crear un listado a efectos informativos con todas aquellas productoras que se acojan a la modalidad de Reparto Colectivo, para dicha inclusión se deberán aportar los datos que la Comisión establezca.
- g) Emitir informes sobre cumplimiento del convenio, previa denuncia de los interesados.
- h) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio y sean acordadas por las partes firmantes.

46.2. La comisión mixta paritaria estará formada por tres vocales como máximo de cada una de las partes firmantes del convenio, más tres suplentes de cada una de ellas, designándose un presidente y un secretario, el cual levantará las actas de las reuniones.

Las partes podrán ir acompañadas de asesores en un número máximo de tres por cada una de ellas.

46.3. Los vocales de la parte social, previamente nombrados ante la Comisión Mixta Paritaria, tendrán las siguientes potestades.

- a) Conocer, si los hubiere, los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen las empresas teatrales, así como todos los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (copias de TC-2/9, TC-4/5, finiquitos y certificados de empresa), contando con la autorización expresa del actor/actriz.
- b) Instalación de un tablón de anuncios en el lugar de las representaciones al que tendrán acceso libre fuera de las horas de representación.
- c) Celebrar reuniones con los actores y actrices bajo las siguientes condiciones: La convocatoria se realizará a través del tablón de anuncios y se comunicará al empresario con una antelación de 48 horas con expresión del orden del día. La reunión se celebrará fuera de las horas de trabajo en el lugar de las representaciones, salvo prohibición expresa del titular, en cuyo caso la empresa facilitará un lugar alternativo. Entre una reunión y la siguiente deberá haber transcurrido al menos 2 meses. Si se hubieran producido daños en las instalaciones, los convocantes resarcirán al empresario de dichos daños.
- d) Acceso al lugar de representaciones, previa notificación al empresario, con el horario comprendido entre la apertura de dicho lugar y el inicio de las representaciones, siempre que no se interrumpa el proceso productivo. Dadas las características de la actividad actoral, además de la representación propiamente dicha, se entienden como proceso productivo actividades como vestido, peinado, maquillaje, calentamiento físico y de voz, repaso de textos, ensayos previos y cualquiera otra actividad necesaria para la correcta interpretación.

46.4. La comisión mixta paritaria se reunirá:

- a) Con carácter ordinario: Una vez cada tres meses.
- b) Con carácter extraordinario: Cuando así lo solicite una de las partes o en caso de tener que emitir un informe sobre la interpretación del convenio.



46.5. La convocatoria de las reuniones la realizará por escrito el secretario por orden del presidente, debiendo constar en la misma el lugar, fecha, hora de la reunión, así como el orden el día que se enviará a los miembros titulares con siete días naturales de antelación.

46.6. Los afectados por el presente convenio podrán recabar informe de la comisión mixta paritaria sobre la interpretación de lo regulado en el mismo. La comisión mixta paritaria emitirá dicho informe en los primeros 10 días del segundo mes en el que se solicitó el mismo.

46.7. Se crean las siguientes subcomisiones, de las que formarán parte las mismas personas que forman parte de la Comisión Mixta Paritaria, pero cuyas funciones responden a la necesidad del sector de regular y hacer el seguimiento de manera general algunas materias fundamentales

- a) Subcomisión de riesgos laborales e igualdad:
  1. Establecer un plan de igualdad general para el ámbito de aplicación.
  2. Hacer el seguimiento del cumplimiento de las normas relativas a igualdad en el ámbito del convenio.
  3. Establecer un protocolo contra el acoso en el empleo para el sector.
  4. Diseñar planes de actuación integrales para la prevención de riesgos laborales.
  5. Hacer el seguimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales así como favorecer la aprobación de normas específicas para el sector.
  6. Aplicar el artículo 46.6 en todo lo que se refiera a materias de igualdad y riesgos laborales.
- b. Subcomisión de teatro musical:
  1. Seguimiento del cumplimiento del capítulo VII del presente convenio.
  2. Recabar de los organismos públicos competentes la información anual sobre:
    - a) Evolución general del sector del teatro musical.
    - b) Todas aquellas materias de interés para el desarrollo de este sector en la Comunidad de Madrid.

Art. 47. *Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento vigente.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

## ANEXO I

## RETRIBUCIONES Y DIETAS

## A) TABLAS DE 2014

Las retribuciones mínimas de los actores/actrices afectados por el presente convenio, a partir de la publicación, son las que a continuación se relacionan:

## A. Retribuciones diarias

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,49 €/día
Protagonista	151,11 €/día
Secundario	97,63 €/día
Reperto	72,94 €/día
Pequeñas Partes	51,00 €/día
Figurante	41,00 €/día

## B. Retribuciones mensuales por contratación por un mínimo de tres meses

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Protagonista	2.926,39
Secundario	1.930,91
Reperto	1.404,31
Pequeñas Partes	1005,27
Figurante	794,00

## C. Retribuciones en contratación para musicales

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,49 €/día
Protagonista	4.306,65 €/mes
Secundario	2.782,52 €/mes
Elenco/Reperto	2.079,07 €/mes
Sustituto 1 Cover **	2.079,07 €/mes
**complemento diario sustitución Protagonista	74,25 €/día
**complemento diario sustitución Secundario	23,46 €/día
Polivalente/ Swing	2430,81 €/mes
Alternante de Protagonista	151,11 €/día
Alternante de Secundario	97,63 €/día
Cantante de Cabina / Booth	1.766,44 €/mes
Pequeñas Partes/Figurante con frase	1.453,79 €/mes
Figurante	1.267,24 €/mes

## D. Retribución diaria musical

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,49 €/día
Protagonista	197 €/día

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Secundario	127 €/día
Elenco/Reperto	95 €/día
Sustituto 1 Cover **	95 €/día
**complemento diario sustitución Protagonista	74,25 €/día
**complemento diario sustitución Secundario	23,46 €/día
Polivalente/ Swing	111 €/día
Alternante de Protagonista	151,11 €/día
Alternante de Secundario	97,63 €/día
Cantante de Cabina / Booth	81 €/día
Pequeñas Partes/Figurante con frase	67 €/día
Figurante	58 €/día

## E. Pluses

Doble de luces, 32,91 euros/jornada (mañana o tarde).

## F. Grabación

CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/DÍA
Protagonista	527,82
Secundario	429,82
Reperto	325,87
Pequeñas Partes	325,87

## G. Dietas

H. En España serán abonadas a los actores/actrices, por el concepto de dieta para giras y desplazamiento fuera del lugar de contratación por las compañías privadas en el territorio nacional, son las que a continuación se relacionan:

- Dieta completa, 83,36 euros/día.
- Media dieta, 41,68 euros/día.
- Dieta completa (INAEM), 103,37 euros/día.
- Media dieta (INAEM), 37,40 euros/día.
- Media dieta reducida, 35 euros/día

I. En el extranjero será abonada a los actores/actrices, por el concepto de dieta para giras y desplazamientos en el extranjero, la cantidad que por este concepto sea publicada en el Boletín Oficial del Estado; en relación con las indemnizaciones del personal al servicio de la Administración correspondiente al grupo 2, con las indemnizaciones que, en su caso y ad futurum, establezca la normativa vigente.

## B) TABLAS DE 2015

Las retribuciones mínimas de los actores/actrices afectados por el presente convenio, a partir del 1 de enero de 2015, son las que a continuación se relacionan:

## J. Retribuciones diarias

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,69 €/día
Protagonista	151,87 €/día
Secundario	98,12 €/día
Reperto	73,30 €/día
Pequeñas Partes	51,26 €/día
Figurante	41,21 €/día

## K. Retribuciones mensuales por contratación por un mínimo de tres meses

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Protagonista	2.941,02
Secundario	1.940,56
Reperto	1.411,33
Pequeñas Partes	1010,30
Figurante	797,97

## L. Retribuciones en contratación para musicales

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,69 €/día
Protagonista	4.328,18 €/mes
Secundario	2.796,43 €/mes
Elenco/Reperto	2.089,47 €/mes
Sustituto 1 Cover **	2.089,47 €/mes
**complemento diario sustitución Protagonista	74,62 €/día
**complemento diario sustitución Secundario	23,58 €/día
Polivalente/ Swing	2442,96 €/mes
Alternante de Protagonista	151,87 €/día
Alternante de Secundario	98,12 €/día
Cantante de Cabina / Booth	1.775,27 €/mes
Pequeñas Partes/Figurante con frase	1.461,06 €/mes
Figurante	1.273,58 €/mes

## M. Retribución diaria musical

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,69 €/día
Protagonista	197,99 €/día

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Secundario	127,64 €/día
Elenco/Reperto	95,48 €/día
Sustituto 1 Cover **	95,48 €/día
**complemento diario sustitución Protagonista	74,62 €/día
**complemento diario sustitución Secundario	23,58 €/día
Polivalente/ Swing	111,56 €/día
Alternante de Protagonista	151,87 €/día
Alternante de Secundario	98,12 €/día
Cantante de Cabina / Booth	81,41 €/día
Pequeñas Partes/Figurante con frase	67,34 €/día
Figurante	58,29 €/día

## N. Pluses

Doble de luces, 33,07 euros/jornada (mañana o tarde).

## O. Grabación

CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/DÍA
Protagonista	530,46
Secundario	431,97
Reperto	327,50
Pequeñas Partes	327,50

## P. Dietas

Q. En España serán abonadas a los actores/actrices, por el concepto de dieta para giras y desplazamiento fuera del lugar de contratación por las compañías privadas en el territorio nacional, son las que a continuación se relacionan:

- Dieta completa, 83,78 euros/día.
- Media dieta, 41,89 euros/día.
- Dieta completa (INAEM), 103,37 euros/día.
- Media dieta (INAEM), 37,40 euros/día.
- Media dieta reducida, 35,18 euros/día.

R. En el extranjero será abonada a los actores/actrices, por el concepto de dieta para giras y desplazamientos en el extranjero, la cantidad que por este concepto sea publicada en el Boletín Oficial del Estado; en relación con las indemnizaciones del personal al servicio de la Administración correspondiente al grupo 2, con las indemnizaciones que, en su caso y ad futurum, establezca la normativa vigente.



## ANEXO II

**ARTÍCULO 30**

Dado que, en los últimos tiempos, el desarrollo productivo de las salas consideradas de pequeño formato ha sido exponencial y la necesidad de mantener un debate sobre las cuestiones relativas a las producciones que en estas salas realizan su actividad y la de los trabajadores que están empleados en dichas producciones.

Se emplaza a la Comisión Mixta Paritaria para que en un período de seis meses establezca una nueva redacción del artículo 29.1 del presente convenio colectivo.

(03/14.986/15)

