

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

Resolució EMT/3377/2026, de 9 de setembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'actors i actrius de teatre de Catalunya (codi de conveni núm. 79002205012004)

Vist el text del Conveni col·lectiu del IV Conveni col·lectiu de treball per al sector d'actors i actrius de teatre de Catalunya (codi de conveni núm. 79002205012004), subscrit, en data 16 de juliol de 2026 i esmenat en data 3 de setembre de 2026, per la part empresarial, per l'Associació de Companyies de Teatre Professional de Catalunya (CIATRE), l'Associació d'Empreses de Teatre de Catalunya (AETCA), l'Associació Professional de Teatre per a Tots els Públics (TTP) i Teatres Públics de Barcelona; i per la part social, per l'Associació de Professionals de la Interpretació i la Direcció de Catalunya (AADPC), la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya (FSC-CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de UGT Catalunya (FeSMC-UGT); i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 9 de setembre de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

IV Conveni col·lectiu de treball pel sector dels actors i actrius de teatre de Catalunya

Capítol I

Disposicions generals

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Article 1

Determinació de les parts signants

Aquest Conveni col·lectiu està subscrit, d'una banda, per la part empresarial conformada per l'Associació de Companyies de Teatre Professional de Catalunya (CIATRE), l'Associació d'Empreses de Teatre de Catalunya (AETCA), l'Associació Professional de Teatre per a Tots els Públics (TTP) i Teatres Públics de Barcelona i per l'altra, per la part social conformada per l'Associació de Professionals de la Interpretació i la Direcció de Catalunya (AADPC), la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya (FSC-CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de UGT Catalunya (FeSMC-UGT).

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots els actors i actrius, i a totes les empreses, siguin públiques o privades, que duguin a terme una activitat teatral amb independència de si aquesta es realitza o no en espais que habitualment ofereixin una altra activitat.

Article 3

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots els contractes, sigui quina sigui la seva modalitat i el lloc de prestació dels serveis, que es formalitzin dins l'àmbit territorial de Catalunya entre empreses productores d'espectacles teatrals i els actors i actrius que prestin serveis per les mateixes.

Article 4

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació obligatòria a totes les empreses i a tots els actors i actrius que prestin els seus serveis, segons el que estableix l'article 2, amb les excepcions establertes per al personal comprès als articles 1.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut de les persones treballadores.

Article 5

Vigència

La vigència del present Conveni col·lectiu serà des de l'1 de setembre de 2026 i fins el 31 de desembre de 2028, i entrarà en vigor a partir de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any mentre no sigui objecte de denúncia escrita per qualsevol de les parts legitimades de conformitat amb el que disposa l'article 87 de l'ET.

L'ultraactivitat del present Conveni col·lectiu serà indefinida, d'acord amb l'article 86.4 de l'Estatut de les persones treballadores. Denunciat el Conveni, aquest mantindrà íntegrament la seva vigència fins a la substitució per un de nou, sense cap limitació temporal.

Article 6

Denúncia i revisió automàtica de l'IPC

Qualsevol de les parts signants d'aquest Conveni, així com qualsevol de les parts legitimades de conformitat amb l'article 87 de l'Estatut de les persones treballadores podrà denunciar el Conveni, formulant la denúncia del mateix pel procediment legalment establert, durant els 60 dies abans de la data de venciment de la finalització de la vigència del Conveni o de qualsevol de les seves pròrroques. En cas de denúncia quedarà prorrogat el seu contingut normatiu fins a la signatura d'un nou Conveni.

Els salaris mínims garantits, així com les altres clàusules econòmiques establertes en aquest text seran

CVE-DOGC-A-26264047-2026

incrementades amb caràcter automàtic des del primer de gener de cada any, durant tot el període de vigència, i de denúncia, del Conveni col·lectiu d'acord amb Índex estatal de Preus al Consum (IPC) que l'Institut Nacional d'Estadística (INE) hagi fixat definitivament per l'any anterior.

Així mateix, el període de prorroga tàcita anual i ultraactivitat del Conveni comportarà l'increment automàtic de totes les condicions econòmiques establertes en aquest text (i annexos) 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) hagi fixat definitivament per l'any anterior.

En cas d'IPC desorbitat les parts es comprometen a negociar.

Article 7

Condicions més beneficioses

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

Article 8

Comissió Mixta Paritària

8.1.- Composició, estructura i domicili per comunicacions

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut de les persones treballadores aprovat per el Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, s'estableix, per la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni col·lectiu, una Comissió Mixta Paritària que estarà formada per 4 representants de la part empresarial i 4 representants de la part social.

A les reunions podran assistir amb veu, però sense vot les persones assessores que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableix com domicili per comunicacions a la Comissió Mixta Paritària:

L'Associació de Professionals de la Interpretació i de la Direcció de Catalunya (AADPC): anaarias@aadpc.cat

Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya (FSC-CCOO): mpujade@ccoo.cat

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de UGT Catalunya (FeSMC-UGT): mberruezo@catalunya.ugt.org

L'Associació d'Empreses de Teatre de Catalunya (AETCA): info@adetca.cat

L'Associació de Companyies de Teatre Professional de Catalunya (CIATRE): ciatre@ciatre.com

L'Associació Professional de Teatre per a Tots els Públics (TTP): ttp@ttp.cat

Teatres Públics de Catalunya (TPC): cmpca@tnc.cat

8.2.- Funcions

Les funcions a càrrec de la Comissió Mixta Paritària són:

A) Interpretació, aplicació i seguiment del Conveni col·lectiu.

B) Mediar o arbitrar, si escau en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu; en especial en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82 del text refós de l'Estatut de les persones treballadores.

C) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

D) Revisions i actualitzacions salarials i les taules retributives d'acord amb l'article 6 i 18 del present Conveni col·lectiu.

E) Adaptar el contingut del present Conveni Col·lectiu a possibles modificacions de la legislació vigent.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

F) En àmbit general, el coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del present Conveni col·lectiu, acord amb l'article 91 de l'Estatut de les persones treballadores, sense que en cap cas pugui suposar limitació o minva de drets individuals o col·lectius garantits per l'ordre públic laboral, ni comportar restriccions, condicionaments o obstacles a l'exercici del dret a la tutela judicial efectiva i a l'accés als sistemes públics de mediació, conciliació i jurisdicció, de conformitat amb l'article 24 de la Constitució Espanyola.

La Comissió Mixta Paritària ha de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula d'aplicació de les condicions de treball.

8.3.- Constitució

S'acorda que la Comissió Mixta Paritària es constituirà i celebrarà la seva primera reunió tres mesos després de la data de la signatura del present Conveni col·lectiu.

En la primera reunió, designarà d'entre els seus vocals un/a secretari/a, per a l'elecció i la destitució del qual es requerirà el vot favorable de la meitat més un del nombre total de membres que componen la Comissió Mixta Paritària i el seu mandat, excepte cessament o dimissió, serà coincident amb la vigència del Conveni col·lectiu. En aquesta convocatòria, s'aprovarà, si cal, un reglament per al seu funcionament intern.

Seràn funcions principals de la Secretaria les pròpies d'administració de la Comissió Mixta Paritària, tals com realitzar la convocatòria de les reunions, redactar les propostes d'actes i la seva custòdia una vegada aprovades i signades, tramesa de comunicacions i acords, citacions, expedir els certificats que li siguin sol·licitats etc. La Secretaria estarà obligada a registrar i posteriorment remetre a cadascuna de les Organitzacions que componen la Comissió, totes les notificacions i documents que s'enviïn a la seu de la Comissió Mixta Paritària, el mateix dia de la seva recepció, i pel conducte més ràpid possible.

8.4.- Convocatòries i terminis de resolució

Per al compliment de les funcions que té encomanades, la Comissió Mixta Paritària es reunirà:

De forma ordinària, amb una periodicitat trimestral, sempre que hi hagi assumptes a tractar.

Amb caràcter extraordinari sempre que sigui sol·licitat per escrit per qualsevol de les parts, amb una antelació d'almenys cinc dies laborables a la data proposada de celebració, i s'hauran de concretar de manera precisa i detallada els punts o matèries objecte de l'ordre del dia. La convocatòria s'entendrà vàlidament realitzada quan s'efectuï per mitjà de correu electrònic o carta certificada a les adreces que s'assenyalen a l'inici del present article.

Les qüestions que es plantegin a la Comissió Mixta Paritària s'han de presentar de forma escrita, i han de tenir com a contingut mínim obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entengui assisteixen al proponent.
- c) Proposta o petició concreta que es formuli a la Comissió Mixta Paritària. Matèries objecte de l'ordre del dia.

A l'escrit de consulta s'acompanyaran tots els documents que s'entenguin necessaris per a la millor comprensió i solució del problema. En tot cas, la Comissió Mixta Paritària pot demanar al proponent, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que consideri pertinent per a una informació més completa de l'assumpte.

Així, els assumptes sotmesos a la Comissió Mixta Paritària revestiran el caràcter d'ordinaris o extraordinaris; qualsevol de les parts pot atorgar fonamentadament aquesta qualificació. En el primer supòsit, la Comissió Mixta Paritària ha de resoldre en el termini de set dies, i en el segon, en el termini màxim de setanta-dues hores. Els terminis de resolució s'han de computar a partir de la submissió del conflicte a la Comissió Mixta Paritària.

En qualsevol cas, les parts afectades per la Resolució (empresa i actors/actrius) podran recórrer la mateixa davant la jurisdicció competent en defensa dels seus interessos.

8.5.- Quòrum i validesa dels acords

S'entendrà vàlidament constituïda la Comissió Mixta Paritària quan hi assisteixi la majoria simple de cada representació.

Les resolucions o els acords de la Comissió Mixta Paritària, que seran adoptades per unanimitat tindran caràcter vinculant per ambdues parts, comprometent-se les parts integrants a la seva divulgació en les respectives organitzacions. També, s'incorporaran al Conveni col·lectiu i, si escau, a les pràctiques habituals del

CVE-DOGC-A-26264047-2026

teatre a Catalunya.

De cada reunió, s'aixecarà Acta on es reflectiran, puntualment, els acords, desacords i/o conclusions que s'assoleixin. Les actes seran redactades per la Secretaria de la Comissió Mixta Paritària i per a la seva validesa, hauran de ser aprovades mitjançant la signatura d'un representant de cadascuna de les organitzacions sindicals i empresarials que integren la Comissió Mixta Paritària.

Si un cop reunida la Comissió Mixta Paritària, es mantenen les discrepàncies al seu si, o complert el termini, la Comissió Mixta Paritària no s'hagués reunit, s'entendrà esgotada la seva intervenció i aquestes discrepàncies seran sotmeses als procediments de mediació i arbitratge recollits en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9

Règim d'inaplicació de les condicions de treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran deixar d'aplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos a l'article 41.4 del mateix text legal.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Mixta Paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Mixta Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 10

Dret supletori

En allò no regulat en el present Conveni col·lectiu caldrà ajustar-se al que disposa el Reial decret vigent en cada moment que reguli la relació laboral especial dels artistes que exerceixen la seva activitat en arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que exerceixen activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat, i que estigui vigent en el moment; l'Estatut de les persones treballadores i resta de normativa vigent en el moment.

Així mateix, la Llei de propietat intel·lectual (Reial decret legislatiu 1/1996, de 12 d'abril) i la normativa que la desenvolupi o substitueixi tindran caràcter supletori pel que fa al que disposa l'article 20 del present Conveni.

Capítol II

Contractació i relació laboral

Article 11

Contingut mínim dels contractes

11.1.- A cada contracte de treball hi constarà:

- el nom i dades personals i artístiques de l'actor/actriu i del seu representant, si és 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 sigui 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-;
- cessió de drets d'imatge i de propietat intel·lectual;
- vigència del contracte;
- període de prova -si s'escau-;
- assaigs: data prevista d'inici i la durada;
- representacions: data prevista d'inici, número màxim de funcions a la setmana i durada prevista de les representacions;
- previsió de gires i/o bolos, així com de possibles gravacions pels mitjans audiovisuals;
- remuneració d'acord amb la modalitat retributiva aplicable i els conceptes salarials inclosos en l'article 19 del present Conveni col·lectiu. Així mateix, quan procedeixi, es faran constar de manera separada i diferenciada, les retribucions derivades de la Propietat Intel·lectual, la quantia pactada per plena dedicació (exclusivitat) i/o la diferència corresponent a la part de la indemnització de finalització de contracte no integrada en les taules salarials pels contractes superiors a 18 mesos (pròrrogues incloses).
- el període i la forma de cobrament;
- dietes per gira o bolo;
- el període de preavís 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.

11.2.- 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. La signatura podrà ser presencial o telemàtica i un exemplar serà lliurat a l'actor/actriu en el mateix moment de la signatura.

Durant la vigència d'aquest Conveni, la Comissió Mixta Paritària redactarà un Contracte Tipus l'ús del qual serà d'obligat compliment, que recollirà les condicions pactades en el Conveni col·lectiu, sense que es puguin establir en aquest contracte tipus, amb posterioritat al Conveni, altres continguts diferents dels pactats, sens perjudici de les modificacions o adaptacions que pugui acordar la Comissió Mixta Paritària o de les adequacions que, en funció de les circumstàncies concretes de cada contractació, puguin acordar l'empresa i l'actor/actriu, respectant-se, en tot cas, les condicions establertes en aquest Conveni.

Article 12

Modalitats de contractació

El contracte de treball de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat a les arts escèniques, podrà celebrar-se per a una durada indefinida o per temps determinat, d'acord amb el que estableix l'article 5 del Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics, o Reial decret que el substitueixi.

Els contractes laborals artístics són sempre a jornada completa, no es permet la parcialitat.

12.1.- Contracte de durada indefinida.

És aquell que s'estableix sense un límit temporal concret quant a la durada i la prestació de serveis que suposa.

12.2.- Contracte laboral artístic de durada determinada.

El contracte laboral artístic de durada determinada es celebrarà per cobrir necessitats temporals de l'empresa, podrà ser per a una o diverses actuacions, per un temps cert, per una temporada o pel temps que una obra

CVE-DOGC-A-26264047-2026

romanguí en cartell, o pel temps que durin les diferents fases de la producció. Es poden acordar pròrrogues successives del contracte laboral artístic de durada determinada, sempre que la necessitat temporal de l'empresa, que en va justificar la celebració, persisteixi.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiquin amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

Les persones contractades incomplint el que s'estableix en aquest article adquiriran la condició de fixes. Igualment adquiriran la condició de fixes les persones treballadores que no haguessin estat donades d'alta en la Seguretat Social o en els supòsits d'encadenament de contractes de durada determinada, inclosos els contractes laborals artístics per a persones artistes, en els termes previstos en els apartats 4 i 5 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

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

- De durada determinada i temps incert: És aquell en què la data de finalització és incerta, tota vegada que la seva durada depèn de la de l'espectacle a realitzar.

- De durada determinada i temps cert: És aquell que es formalitza amb data certa d'inici i d'acabament. La seva durada mínima serà de 3 mesos consecutius de període de funcions, i garanteix el cobrament d'aquest període mínim segons l'establert a l'article 19.1.3, excepte quan hi ha una necessitat temporal legítima de menor durada.

Els contractes de temps cert només es podran subscriure en empreses pertanyents al Grup A (article 19.1.3 D), així com en el marc de produccions de Teatre Musical de gran format, d'acord amb el règim específic previst en aquest Conveni col·lectiu (article 21.3).

En qualsevol tipus de contracte, l'actor/l'actriu coneixerà les dates de les representacions, els llocs d'actuació i les condicions d'aquestes, com a mínim un mes abans de les mateixes, durant la vigència del contracte. En cas de funcions noves o de canvis en el calendari, que no es puguin conèixer amb aquesta antelació, s'estarà al pacte entre les parts, respectant la disponibilitat de l'actor o actriu.

En aquelles produccions on es realitzin funcions de cantant i/o ballarí, el contracte farà constar que es contracta a l'actor i l'actriu com a "intèrpret Cantant/Ballarí", a efectes de la jubilació específica prevista per a aquest col·lectiu en l'article 11.2 del RD 2621/1986, de 24 de desembre.

Article 13

Vigència, preavís i extinció del contracte

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

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

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

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

Les indemnitzacions per finalització de contracte seran les establertes legalment.

D'acord amb l'article 19.1 d'aquest Conveni col·lectiu, la indemnització per fi de contracte queda integrada en les taules salarials aplicables i s'abonarà de forma anticipada i prorratejada al llarg del període de contractació.

Queda exclosa d'aquest supòsit i per tant, no està integrada en les taules salarials aplicables, la diferència entre la indemnització equivalent a dotze dies de salari per any de servei, ja integrada en les taules salarials, i la indemnització equivalent a vint dies de salari per any de servei, per aquells contractes (inclosos, si és el cas, les pròrrogues) de durada superior a 18 mesos, que caldrà liquidar a la finalització del contracte.

Preavís a la finalització del contracte:

L'empresa haurà de preavisar per escrit l'artista de la finalització del contracte amb l'antelació mínima següent a la data d'efectes: 10 dies naturals en contractes de fins a 6 mesos, 15 dies naturals si la durada del

CVE-DOGC-A-26264047-2026

contracte ha estat superior a sis mesos, o un mes si la durada del contracte ha estat superior a un any. La falta de preavís dona dret a l'actor/actriu a cobrar com a màxim una compensació econòmica equivalent al salari dels dies en què aquest termini s'hagi incomplert.

L'artista podrà rescindir la relació laboral, donant un preavís a l'empresa de 15 dies naturals, excepte en la categoria de protagonista en què aquest preavís serà de 30 dies i en la categoria de secundari, en què el preavís serà de 21 dies llevat que es tracti d'obres musicals, per les quals el preavís serà de 30 dies. En cas que el paper a representar per l'artista comporti unes característiques objectivament especials, l'empresa podrà exigir a l'artista un preavís màxim de 45 dies per la finalització del contracte, sigui quina sigui la categoria del personatge, condició que haurà de constar expressament en el contracte escrit i suposarà igual obligació per part de l'empresa. Qualsevol dels casos anteriors, si l'actor/actriu no comunica la seva baixa en el temps de preavís fixat estarà obligat a compensar l'empresa, com a màxim amb l'abonament de l'import del salari corresponent als dies deixats de preavisar.

En els contractes de temporada, si l'empresa decideix rescindir el contracte de treball de l'actor/actriu abans de superar el mínim de 28 dies establert al punt a) de l'article 19.1.3, l'empresa estarà obligada a abonar a l'actor/actriu el sou corresponent a la resta de dies d'aquest període mínim.

En aquest mateix supòsit però en cas de fracàs d'un espectacle, si l'empresa decideix rescindir el contracte de treball de l'actor/actriu abans de superar el mínim de 28 dies establert al punt a) de l'article 19.1.3, l'empresa estarà obligada a abonar a l'actor/actriu el sou corresponent a la resta de dies d'un període mínim inferior a aquest, que serà de 21 dies.

Article 14

Incapacitat temporal, maternitat i prestació de cura de menors

La situació d'incapacitat temporal no serà mai considerada com a causa d'extinció unilateral de la relació laboral.

En la situació d'accident laboral, malaltia professional o malaltia comuna amb hospitalització l'empresa haurà de complementar la prestació de la seguretat social fins al 100% del sou de l'assaig o representacions, en funció de que es produeixi durant el període d'assaig o durant el període de funcions.

En cas d'embaràs de la persona treballadora, i pel que fa als permisos i restants condicions afectades per la prestació de naixement i cura de menor, s'estarà al que es preveu a la normativa específica del Règim General de la Seguretat Social, Especialitat Artistes, així com l'Estatut de les persones treballadores i resta de normativa complementària.

Capítol III

Classificació professional

Article 15

Grups professionals

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

Grup I.- Actor - actriu protagonista: és el/la o els/les que porten el pes més important de l'obra, clarament destacats de la resta.

Grup II.- Paper secundari: és el/la o els/les que ocupen un lloc rellevant a la representació sense tenir les característiques del/dels protagonista/es i/o que dona/en suport a la trama general de l'espectacle.

Grup III.- Repartiment: aquells personatges que superen les 3 línies de text o de versos, però que per la seva presència escènica en temps o en pes específic, no arriben a les característiques del paper secundari.

Grup IV.- Breus intervencions: són aquells personatges que realitzen petites aparicions, corals o no, amb text o sense. En tot cas, el text no coral no podrà excedir les 3 línies o versos, amb un màxim de 60 espais mecanografiats per línia.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

A les obres de creació, l'assignació del paper es produirà per part del director/a, durant els assaigs, sempre que es respecti la categoria prèviament establerta al contracte. S'entén per obra de creació, aquella que no parteix d'un text o bé aquella que partint d'un text fa una reinterpretació que va més enllà de la idea original de l'autor/a.

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 paper secundari, sense límit de personatges a interpretar.

Excepcionalment, en les produccions de Teatre Musical de gran format, amb un pressupost de producció igual o superior a 500.000€, s'aplicarà el que estableix el Capítol VII del present Conveni col·lectiu, relatiu al teatre musical, que inclou grups professionals específics propis d'aquest gènere escènic, no sent aplicables les categories previstes en aquest article 15.1.

15.2.- 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.

Capítol IV

Organització del treball

Article 16

Assaigs i altres activitats preparatòries i promocionals

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

Així mateix, tindran la consideració de temps de treball efectiu dins la jornada laboral el temps en què la persona artista està sota les ordres de l'empresa desenvolupant qualsevol activitat preparatòria, treballs de preproducció, enregistrament, postproducció o activitats de promoció. Es prohibeix la realització gratuïta de qualsevols d'aquestes activitats.

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

16.3.- Els assaigs, començaran a comptar des de la primera convocatòria de l'actor/actriu, a partir de la qual es comptabilitzaran com a assaigs correguts (retribuïts set dies a la setmana, establint aquest Conveni la retribució mensual mínima). Les persones artistes gaudiran d'un descans mínim setmanal retribuït d'un dia i mig ininterromput. El/s dia/es de descans obligatori seran, per tant, també retribuïts.

16.4.- En el període d'assaigs, la jornada de treball no podrà superar les 40 hores setmanals ni les 8 diàries. Durant les dues últimes setmanes d'assaigs s'estableix la distribució irregular de la jornada, respectant, en tot cas, els períodes mínims de descans, diari i setmanal, previstos legalment i sense superar les 12 hores diàries ni les 8 el dia abans de l'estrena.

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

En cas que els assaigs tinguin 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.

16.5.- Durant el període d'assaigs, es consideraran hores extraordinàries aquelles que superin la jornada de treball establerta a l'apartat 16.4 d'aquest Conveni. Les hores extraordinàries es remuneraran sempre que se superin els 15 minuts de prolongació de la jornada de treball establerta a l'apartat 16.4. Aquests 15 minuts de prolongació (no retribuïts) tindran un caràcter extraordinari, per finalitzar la feina, i es compensaran amb descans durant la setmana.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Aquestes hores seran retribuïdes des de la data de vigència del present Conveni a raó de 12,23 €/hora, que es revaloritzaran de conformitat amb l'IPC pactat i el seu preu no podrà ser inferior al de l'hora ordinària.

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

16.7.- En cas de que els assaigs superin 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 funcions, excepte en aquells Grups Professionals en que la retribució sigui inferior.

16.8.- Quan l'actor/actriu sigui convocat expressament per l'empresa per a la realització d'activitats promocionals abans de l'inici dels assaigs o en períodes en què no hi hagi ni assaigs ni funcions, aquestes activitats tindran la consideració de temps de treball efectiu i es remuneraran amb el salari mínim diari (per contractes temporals) de 57,82€.

16.9.- En cas que l'actor, actriu sol·liciti no assistir als assaigs per motius de compromisos laborals amb altres empreses no comunicats amb anterioritat a la signatura del contracte de treball, l'empresa contractant podrà descomptar el salari pactat, si aquesta no hi ha donat el seu consentiment.

Article 17

Funcions

17.1.- 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 realitzin assaigs simultanis, començarà mitja hora abans de l'inici de la funció i acabarà a la finalització d'aquesta. Si per necessitats de la producció, l'empresa convoca a l'actor/actriu amb més temps d'antelació, aquest temps serà considerat jornada laboral, sense superar les 40 hores setmanals de mitjana.

17.2.- Si durant les representacions s'han de realitzar assaigs simultanis, la jornada de treball no podrà superar les 40 hores setmanals de mitjana en còmput bisetmanal, tant en plaça com en gira, ni les 9 hores diàries de treball. En cas de superar-se aquest còmput, l'excés serà considerat com hores extraordinàries, que es retribuïran a 12,21 €/hora.

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

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

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

17.6.- Les persones artistes gaudiran d'un descans mínim setmanal retribuït d'un dia i mig ininterromput, que serà fixat de mutu acord i que no coincidirà amb els dies en què s'hagi de realitzar davant del públic l'activitat artística de què es tracti. Si no és possible el gaudi ininterromput del descans setmanal, el mig dia podrà separar-se del dia complet per al seu gaudi en un altre dia de la setmana o amb la possibilitat d'acumular-lo per períodes de fins a quatre setmanes.

17.7.- 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.

17.8.- En aquelles companyies del teatre familiar i/o escolar del Grup B, on les persones artistes assumeixin de manera efectiva i habitual, a més de la interpretació, aquelles tasques necessàries, i directament vinculades a la realització de l'espectacle, les parts podran acordar que no resultin d'aplicació el descans mínim d'una hora establert entre funcions o entre assaig i funció a l'article 17.3, ni el descans entre la finalització del viatge i l'inici de la funció previst a l'article 17.7, sense perjudici del altres descansos convencionals o legals que corresponguin.

17.9.- Es consideraran "passis" totes aquelles actuacions o intervencions que no superin els 40 minuts sense interrupció de durada davant del públic.

En aquest tipus d'espectacle, la jornada laboral continuada serà de 7 hores i mitja, inclosos els descansos

reglamentaris que tindran caràcter de retribuïts.

Si es tracta de jornada partida serà de 8 hores, amb un descans per dinar o sopar de mínim d'una hora i màxim de dues, a realitzar en la franja horària de 13 a 16 hores del migdia i de 20 a 23 hores al vespre.

Dins de la jornada laboral queden compreses totes aquelles activitats preparatòries necessàries per a l'execució dels respectius passis, com la preparació, caracterització i/o escalfament, desplaçament del camerino al lloc d'actuació i a l'inrevés, preparació de l'espai escènic, descans després de l'actuació i descaracterització després de l'últim passí. La jornada finalitza quan l'artista surt del camerino. El número màxim de passis que es podran realitzar en una jornada laboral completa (si la jornada és reduïda es farà un càlcul proporcional) seran:

Durada del passí	N. màxim de passis per jornada
Fins a 10 minuts	10
De 10 a 15 minuts	8
de 15 a 20 minuts	7
de 20 a 25 minuts	6
De 25 a 30 minuts	5
De 30 a 35 minuts	4
De 35 fins a 40 minuts	3

Quant a la remuneració dels passis, com a mínim, es retribuïran atenent la mateixa normativa que l'establerta a l'article 19 del Conveni col·lectiu per a les actuacions que denominem convencionals, és a dir segons el grup econòmic de la productora i el tipus de contracte que se subscriu amb l'artista (temporada, esdeveniment, gira – temporada o bolo -, temps cert o sou corregut). Però, en tot cas, amb independència del nombre de passis diaris que es facin (sempre dins dels topalls màxims), la remuneració salarial mínima que es pagarà a l'artista serà la corresponent a la jornada completa.

Article 18

Descansos, festes i vacances

1. Les persones artistes gaudiran d'un descans mínim setmanal retribuït de dia i mig, que serà fixat de mutu acord i que no coincidirà amb els dies en què s'hagi de realitzar davant el públic l'activitat artística de què es tracti. Si no és possible el gaudi ininterromput del descans setmanal, el mig dia es podrà separar del dia complet per al seu gaudi en un altre dia de la setmana o dins del període màxim de quatre setmanes.

2. Quan no puguin gaudir-se les festes incloses en el calendari laboral per desenvolupar-s'hi l'activitat artística davant el públic, es traslladarà el descans a un altre dia dins de la setmana, o del període més ampli que s'acordi, amb el límit de quatre setmanes.

Donades les peculiaritats del sector teatral, quan no es pugui gaudir del dia de festa corresponent, o del descans compensatori, la compensació econòmica corresponent està inclosa a les taules salarials corresponents als salaris de Temporada i de Bolos (tant del Grup A com del Grup B).

És a dir, dins les Taules Salarials vigents de cada any per a les modalitats retributives de bolos i de temporada durant del període de funcions, s'inclouen les compensacions econòmiques per als festius treballats i no compensats, sempre que es respectin com a mínim les següents quanties:

Temporada: Per a la inclusió de la compensació pels festius treballats i no compensats amb descans en les taules salarials, la retribució mensual mínima haurà de ser la següent:

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Any	Retribució mensual mínima (SMI mensual vigent, amb pagues extraordinàries, vacances i indemnització per finalització del contracte incloses)	Retribució mensual mínima (amb un festiu inclòs)	Per cada festiu addicional (a partir del segon festiu)
2026	1.590,60€	1.648,42€	57,82€

Bolos: Per a la inclusió de la compensació pels festius treballats i no compensats amb descans en les taules salarials, la retribució mínima per cada bolo realitzat en dia festiu haurà de ser la següent:

Any	Retribució mínima per cada bolo realitzat en dia festiu
2026	115,64€

Als efectes del present apartat, la retribució mensual mínima de la modalitat de Temporada resulta de la suma del salari mínim interprofessional mensual vigent, amb les pagues extraordinàries, les vacances i la indemnització per finalització del contracte incloses, més la compensació corresponent a cada dia festiu treballat i no compensat, equivalent al salari mínim diari vigent per a les persones treballadores amb contractes de durada determinada que no excedeixin de 120 dies. En la modalitat de Bolos, la retribució mínima per cada bolo realitzat en dia festiu equival al doble d'aquest salari mínim diari. Les quanties previstes en aquest article s'actualitzaran d'acord amb les variacions del salari mínim interprofessional.

La tarifa d'assaig no inclou la compensació pel treball en dies festius. Quan un assaig es realitzi en un dia festiu que no sigui compensat amb descans, s'abonarà, a més de la tarifa d'assaig corresponent, la compensació econòmica corresponent legalment establerta.

3. Les persones artistes tindran dret a unes vacances anuals retribuïdes, la durada mínima de les quals serà de trenta dies naturals. En aquest sentit, s'estableix que la retribució de les vacances s'efectuarà mitjançant el seu prorrateig, l'import del qual està inclòs en les taules salarials d'acord amb l'article 19 del present Conveni.

Capítol V

Règim econòmic i retributiu

Article 19

Retribucions

19.1.- Salari

19.1.1.- Definicions.

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

Les taules salarials d'aquest Conveni col·lectiu inclouen el salari base i el prorrateig de les pagues extraordinàries, les vacances no gaudides i la indemnització per finalització de contracte per contractes de fins a 18 mesos, de manera que a la finalització del contracte no s'haurà d'abonar cap quantitat addicional per aquests conceptes, atès que s'hauran percebut tots els havers corresponents de forma prorratejada i anticipada. Els salaris no inclouen la diferència entre la indemnització establerta pels contractes de fins a 18 mesos i la corresponent als contractes de durada superior, per la qual cosa, si escau, quan el contracte hagi tingut una durada superior als 18 mesos, únicament caldrà liquidar la diferència entre la indemnització

CVE-DOGC-A-26264047-2026

equivalent a dotze dies de salari per any de servei i la indemnització equivalent a vint dies de salari per any de servei.

Així mateix, les retribucions establertes tenen caràcter global i comprenen la compensació salarial derivada dels desplaçaments, incloent-hi aquells en què no es presti activitat artística, la itinerància i, si escau, les especials condicions de mobilitat geogràfica associades a aquesta modalitat de prestació de serveis.

El salari no inclouen les dietes.

Els salaris no inclouen les compensacions per les cessions de propietat intel·lectual, ni les quanties previstes en l'article 20.

Els salaris no inclouen la quantia pactada en cas d'exclusivitat.

Els increments pactats cada any derivats de la revisió s'aplicaran sobre tots els conceptes retribuïts regulats en el present Conveni col·lectiu.

L'actor/actriu que interpreti més d'un paper cobrarà el sou corresponent a la categoria més alta de les que interpreti.

El o la doble, quan interpreti el paper que dobla, rebrà el salari corresponent al de la categoria que interpreti (o el més alt de les que interpreti) i 57,71 euros per cada dia natural en què no realitza funció durant el temps de vigència del present Conveni col·lectiu.

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

L'empresa abonarà el sou dels actors i actrius per mesos vençuts, sigui quin sigui 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 pactin les parts en el contracte de treball.

En cas de pactar un salari variable, a percentatge de la recaptació de taquilla, aquest mai serà inferior als mínims establerts en els apartats següents d'aquest article.

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

Per determinar els salaris mínims es tenen en compte dos factors: el nivell econòmic de l'empresa per la qual es treballa i/o l'entitat econòmica de l'obra en la qual es treballa, i el número de representacions que es realitzaran.

19.1.2.- 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".

El teatre públic s'enquadrarà sempre en el Grup A.

S'adjunta com annex 1 la relació d'empreses que, durant la vigència d'aquest Conveni, quedaran enquadrades en el Grup A o B.

S'adjunta com annex 2 la classificació de sales en "Locals A" i "Locals B".

Pel que fa a la resta d'empreses que no apareguin en aquests llistats, la seva assignació a cada grup econòmic, es farà en funció del criteri següent: es consideren empreses pertanyents al Grup A, aquelles que compleixin qualsevol de les condicions establertes a continuació:

1) Que l'espectacle pel qual es contracta els actors/actrius tingui un cost de producció igual o superior a 120.000 euros.

2) Que es facin les representacions regularment en sales classificades com a Locals A.

3) Que l'objecte de la contractació sigui prestar serveis en una producció puntual amb una subvenció igual o superior a 48.000€, i per ser representada en algun dels que en el annex 2 es qualifiquen com a locals A. Aquest apartat podrà ser revisat i adaptat a les modificacions que es puguin produir per circumstàncies alienes als que signen el Conveni, com ara les modificacions en la política de subvencions. Correspondrà a la Comissió Mixta Paritària del Conveni, prèvies consultes necessàries amb les respectives associacions representades, determinar les adaptacions que s'hagin de fer.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

4) Que la contractació dels actors/actrius la realitzin companyies o empreses concertades amb alguna Administració Pública.

Per exclusió la resta d'empreses que no compleixin amb aquests requisits es consideren empreses del Grup B.

Per exclusió, es consideren empreses del Grup B totes aquelles no incloses en el Grup A. Així mateix, es consideren, en tot cas, pertanyents al Grup B les produccions de les Sales de Proximitat.

La Comissió Mixta Paritària serà l'única legitimada per revisar:

1) La classificació de les empreses que no estiguin incloses en cap dels annexos.

2) La classificació de les empreses incloses en els annexos en els grups A i B.

19.1.3.- Retribucions mínimes en relació al tipus de treball a realitzar i el grup econòmic de l'empresa.

A) Temporada

Es considera temporada les representacions d'un espectacle que tinguin una durada mínima continuada de 28 dies naturals a la mateixa plaça. La remuneració serà la que correspongui pels dies naturals que duri l'obra en cartell, segons els imports mensuals mínims establerts seguidament, garantint la remuneració d'un mínim de 28 dies.

Grup A

Sou mensual assaigs

Sous mensuals	Euros
(Totes les categories)	2.004,61€

Sous mensuals funcions

Sou mensual funcions (Per grups)	Euros
Grup I.- Protagonista	4.371,78€
Grup II.- Paper secundari	3.142,23€
Grup III.- Repartiment	2.506,37€
Grup IV.- Breu intervenció	1.590,60€

Grup B

Les següents tarifes són d'aplicació a partir de l'1 de setembre de 2026.

A partir de l'1 de gener de 2027, seran d'aplicació les tarifes previstes en l'annex 4, pel 2027.

A partir de l'1 de gener de 2028 en endavant, seran d'aplicació les tarifes previstes en l'annex 4 pel 2028.

Sous mensuals assaigs

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Sous mensuals	Euros
(Totes les categories)	1.598,36€

Sous mensuals funcions

Sou mensual funcions (Per grups)	Euros
Grup I.- Protagonista	1.630,33€
Grup II.- Paper secundari	1.598,36€
Grup IV.- Breu intervenció	1.590,60€

Els papers de repartiment s'enquadren en els papers secundaris.

B) Festivals, mostres o esdeveniments

Es considerarà Festival, Mostra o Esdeveniment tota manifestació de caràcter cultural, promocional o comercial organitzada per una entitat pública i/o privada, en una única plaça i per un temps limitat que no superi l'establert pel contracte de temporada.

El salari mínim durant el període d'assaigs és el mateix que l'establert en la modalitat de temporada, per cada grup econòmic d'empreses. El salari diari mínim per aquesta modalitat de funció serà l'establert en l'apartat següent pel bolo, més el 100%, excepte que s'hagi garantit una temporada o un número mínim de bolos (d'acord amb els requisits de l'apartat següent), retribuïnt-se llavors d'acord amb les quanties establertes al punt C) d'aquest article 19.1.3.

La retribució dels esdeveniments de caràcter promocional o comercial serà sempre la corresponent al Grup A, amb independència de qui sigui el productor de l'espectacle.

C) Gira

Es considerarà gira la contractació per representacions de forma itinerant o bé aquelles que, fent-se a la mateixa plaça, no arribin a una durada de 28 dies naturals continuats.

L'empresa facilitarà a l'artista, en cas que aquest ho demani, la documentació necessària per trametre, si s'escau, les prestacions d'atur entre bolo i bolo.

Dins d'aquesta modalitat trobem:

El bolo és aquell en què es fan d'una a sis representacions a la mateixa plaça.

La temporada en gira és aquella en què es fan un mínim de set dies de representacions a la mateixa plaça.

La remuneració durant els assaigs és la mateixa que l'establerta a la modalitat de temporada per cada grup econòmic d'empreses.

Les retribucions establertes per a les gires tenen caràcter global i comprenen la compensació salarial derivada dels desplaçaments, incloent-hi aquells en què no es presti activitat artística, la itinerància, la posada a disposició de l'empresa durant el dia de desplaçament i, si escau, les especials condicions de mobilitat geogràfica associades a aquesta modalitat de prestació de serveis.

La remuneració durant les representacions en gira serà la següent:

Grup A

Sou per bolo

Sou per bolo (Per grups)	Euros
Grup I.- Protagonista	251,45€
Grup II.- Paper secundari	201,18€
Grup III.- Repartiment	146,63€
Grup IV.- Breu intervenció	100,57€

En cas de doble funció en un mateix dia i en el mateix espai, el sou per bolo s'incrementarà amb el 50%.

Grup B

Les següents tarifes són d'aplicació a partir de l'1 de setembre de 2026.

A partir de l'1 de gener de 2027, seran d'aplicació les tarifes previstes en l'annex 4 pel 2027.

A partir de l'1 de gener de 2028 en endavant, seran d'aplicació les tarifes previstes en l'annex 4 pel 2028.

Sou per bolo

Sou per bolo (Per Grups)	Euros
Grup I.- Protagonista	163,74€
Grup II.- Paper Secundari	140,35€
Grup IV.- Breu Intervenció	93,55€

En cas de doble funció en un mateix dia i en el mateix espai, el sou per bolo s'incrementarà amb el 50%.

Temporada en gira

Les funcions d'una temporada en gira es retribuiran amb el sou de temporada (apartat A) d'aquest article 19.1.3).

Aquesta serà la remuneració mínima dels bolos i de la temporada en gira, sempre que:

- aquestes representacions es facin després d'una temporada (apartat A) de l'article 19.1.3);
- o s'hagi garantit en el contracte la realització posterior d'una temporada;
- o es garanteixin 21 funcions en un període màxim de 4 mesos.

Als efectes anteriors "garantir" significa que si resulta impossible la realització de la temporada o de les 21 funcions (bolos i/o temporada en gira), l'empresa haurà de pagar als actors/actrius el sou deixat de percebre

per les mateixes.

En cas contrari, la remuneració mínima serà: per les primeres 14 funcions, sou de bolo + 100%; de la funció número 15 a la 17, sou de bolo + 50%; i de la funció número 18 en endavant, la remuneració establerta en aquest Conveni pel bolo.

D) Contractes per temps cert

El salari mínim en contractes per temps cert del Grup A serà per les diferents categories i períodes de contractació, i des del primer dia d'assaig, com a mínim:

Contracte de 3 a 6 mesos de durada en període de funcions:

Sou per Grups	Euros
Protagonista	4.246,53€
Paper secundari	3.066,94€
Repartiment	2.359,22€
Breu intervenció	1.590,60€

Contracte de més de 6 mesos de durada en període de funcions:

Sou mensual temporada

Sou per Grups	Euros
Protagonista	4.061,96€
Paper secundari	2.933,59€
Repartiment	2.256,66€
Breu intervenció	1.590,60€

Quan el contracte per temps cert finalitzi abans de la data establerta inicialment per a la seva finalització, s'abonarà a l'artista una compensació equivalent al sou deixat de percebre fins la data de finalització prevista en el contracte.

Sou corregut

És una forma de remuneració que consisteix en abonar des de l'inici de la contractació una quantitat fixa mensual que com a mínim serà l'establerta anteriorment per la temporada, garantint com a mínim 28 dies naturals de funcions.

19.1.4.- Excepcionalment, en les produccions de Teatre Musical de gran format, amb un pressupost de producció igual o superior a 500.000€, s'aplicarà el que estableix el Capítol VII del present Conveni col·lectiu, relatiu al teatre musical de gran format, que inclou taules retributives específiques pròpies d'aquest gènere escènic, per la qual cosa no els seran aplicables les modalitats retributives previstes en l'article 19.1.3.

19.2.- Desplaçaments i dietes

En cas que la representació es faci fora de la plaça de contractació, l'empresa es farà càrrec dels

CVE-DOGC-A-26264047-2026

desplaçaments. El transport haurà de ser en els mitjans següents:

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

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 pacti 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 0,37€ euros/km a l'any 2026 més l'import dels peatges.

Es poden contemplar quatre tipus de dieta:

- 1.- La que inclou un sol àpat (mitja dieta): Quan la sortida sigui després de les 14:30h i la tornada després de les 22h, o la sortida abans de les 14:30h i la tornada abans de les 22h. La compensació econòmica serà de 22,88€.
- 2.- La que inclou els dos àpats principals (dieta): Quan la sortida sigui abans de les 14:30h i la tornada després de les 22h. La compensació econòmica serà de 45,78€.
- 3.- La que inclou a més de l'allotjament o pernocta (dieta completa amb pernocta) que es retribuirà a 137,36€.

L'empresa podrà optar per abonar la dieta completa o bé fer-se càrrec de l'allotjament amb esmorzar en hotel de 3 estrelles i abonar la dieta que correspongui. En cas de pernoctar, quan l'arribada a la plaça de contractació sigui més tard de les 14:30h, l'actor rebrà mitja dieta suplementària.

- 4.- La que inclou el sopar i l'allotjament: quan la sortida de la plaça de contractació sigui després de les 14:30h i l'actor/actriu hagi de pernoctar fora, rebrà mitja dieta i l'allotjament retribuïts a 114,47€.

En el cas de temporada en gira a Madrid, de durada no inferior a 21 dies, podrà contemplar-se una negociació especial entre les parts interessades sobre els imports assenyalats anteriorment en concepte de dietes, sense que en cap cas es puguin establir preus inferiors al 65% dels establerts en el Conveni. Quan la durada sigui de 28 dies o més es podrà contemplar una negociació entre les parts sense que es puguin establir compensacions inferiors al 50% dels imports fixats al Conveni.

La dieta en gira serà negociable entre les parts quan la productora faciliti a l'actor/actriu allotjament en un aparthotel.

En base a criteris de producció, l'allotjament en gira s'efectuarà en espais en condicions i no podrà ser compartit. No obstant això, es podrà pactar que l'allotjament sigui compartit en el supòsit de les companyies de teatre familiar i/o escolar del Grup B.

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.

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 esmorzar inclòs. Es pactarà una dieta en concepte de manutenció, considerant el nivell econòmic del país, que en cap cas serà inferior a l'establerta al RD 2064/1995, segons relació que s'adjunta com a annex 3 d'aquest Conveni.

L'empresa te l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social en el Règim General de la Seguretat Social Especialitat Artistes els dies de desplaçament.

19.3.- Suspensió d'una representació

Si es suspèn 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 cobri únicament una part del caixet o percentatge estipulat, l'actor/actriu percebrà la part proporcional del seu salari que es correspongui amb la percebuda per l'empresa;

CVE-DOGC-A-26264047-2026

- en el cas que l'organització de l'espectacle correspongui 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 hagin pogut efectuar-se.

Capítol VI

Propietat intel·lectual

Article 20

Enregistrament de producció teatral i cessió de drets d'explotació de propietat intel·lectual

20.1.- Consentiment exprés, contingut mínim de la cessió de drets de propietat intel·lectual i remuneració

Aquest article regula la cessió de drets de propietat intel·lectual de l'exhibició i/o explotació de l'enregistrament de la interpretació de l'actor/actriu a l'espectacle teatral en qualsevol suport o mitjà de difusió i/o explotació.

Per a l'enregistrament de la interpretació serà necessari comptar amb el consentiment exprés i previ de l'actor/actriu. El consentiment sempre serà per escrit i es podrà manifestar en el mateix contracte de treball, indicant l'abast de la cessió de drets i la remuneració per la seva feina i la citada cessió, que com a mínim hauran de respectar sempre les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu.

El consentiment exprés recollirà com a mínim:

- Drets de propietat intel·lectual que es cedeixen.
- Àmbit temporal de la cessió.
- Àmbit territorial de la cessió.
- Finalitat de l'enregistrament.
- Remuneració diferenciada.

En el supòsit que la producció teatral s'enregistri d'acord amb els usos i costums com una obra audiovisual serà d'aplicació el III Conveni col·lectiu Estatal Regulador de les relacions laborals entre els productors d'obres audiovisuals i els actors que presten serveis en les mateixes o normativa que substitueixi l'anterior.

20.2.- Supòsits de cessió de drets de propietat intel·lectual regulats expressament al Conveni:

a) L'actor/actriu autoritzarà, sense retribució addicional, l'enregistrament de la seva interpretació a l'espectacle teatral sempre que tingui un fi garantit d'arxiu cultural, i/o visualització amb finalitats pedagògiques sense ús comercial ni lucratiu, difusió per a programadors/es o per participar en certàmens o premis on es requereixi una gravació de l'espectacle. Si la finalitat és fer publicitat de l'obra, la gravació que s'emetrà tindrà una durada màxima de 10 minuts. L'actor/actriu que intervingui a l'espectacle tindrà dret a demanar una còpia d'aquesta gravació.

b) Quan s'enregistri en un espai amb públic la interpretació de l'actor/actriu a l'espectacle teatral en qualsevol suport audiovisual per a la seva posterior exhibició i/o explotació comercial en qualsevol mitjà, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, una quantitat equivalent a la prevista a la taula.

L'actor/actriu podrà ser convocat per enregistrar plans curts, sempre que no es superin dues jornades diàries durant el període acordat d'enregistrament. En cas que de manera excepcional es necessités realitzar alguna jornada extra de plans curts fora del període acordat, es remunerarà a banda.

Si l'enregistrament és per emetre en directe, la quantitat addicional a percebre serà l'anterior incrementada amb un 25%; excepte en el supòsit que l'emissió es porti a terme en els termes recollits a l'apartat d.

L'actor/actriu rebrà també el 6% de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Enregistrament en suport audiovisual

Grups professionals	Salari	6% Propietat intel·lectual	Total
Grup I.- Protagonista	1.438,96€	86,34€	1.525,30€
Grup II.- Secundari	1.177,32€	70,64€	1.247,96€
Grup III.- Repartiment	915,68€	54,94€	970,62€
Grup IV.- Petites parts	366,30€	21,98€	388,28€

Enregistrament en suport audiovisual per emissió en directe (+25%)

Grups professionals	Salari	6% Propietat intel·lectual	Total
Grup I.- Protagonista	1.798,70€	107,92€	1.906,62€
Grup II.- Secundari	1.471,65€	88,30€	1.559,95€
Grup III.- Repartiment	1.144,60€	68,68€	1.213,28€
Grup IV.- Petites parts	457,88€	27,47€	485,35€

c) Quan s'enregistri en un espai amb públic la interpretació de l'actor/actriu a l'espectacle teatral per ser emès en qualsevol mitjà radiofònic, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, una quantitat addicional equivalent a una vegada el sou per un dia de funció de la seva categoria establert al IV Conveni col·lectiu d'actors i actrius de teatre de Catalunya.

L'actor/actriu rebrà també el 6% de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

d) Emissió en directe en un espai amb públic (streaming) per plataformes digitals pròpies de l'empresa contractant o operadors teatrals amb domicili social o centre de treball a Catalunya (Grec, Temporada Alta...): quan s'enregistri la interpretació de l'actor/actriu a l'espectacle teatral per a la seva emissió en directe (streaming) en plataformes digitals pròpies (canals tancats propis) de l'empresa que contracta o operadors teatrals amb domicili social o centre de treball a Catalunya (Grec, Temporada Alta...) l'actor/actriu percebrà com a mínim, en el moment de la seva emissió per cada vegada una quantitat addicional equivalent al sou d'un dia de funció de la seva categoria establert al IV Conveni col·lectiu d'actors i actrius de teatre de Catalunya.

L'actor/actriu rebrà també el 6% d'aquesta quantitat en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

e) En qualsevol altre supòsit d'enregistrament de la interpretació (veu i/o imatge) no previst en els apartats anteriors persistirà l'obligació recollida en el punt 20.1. Així, l'actor/actriu haurà de consentir expressament i percebre una remuneració diferent de la fixada al contracte laboral artístic, a negociar entre les dues parts.

20.3.- La cessió de drets de propietat intel·lectual amb finalitat comercial està limitada a un període de 3 anys.

20.4.- El termini de pagament de les quanties recollides en aquest article serà de 30 dies des de la finalització de l'enregistrament.

El Teatre Nacional de Catalunya (TNC) o Teatre Lliure podran enregistrar els espectacles teatrals a efectes de

CVE-DOGC-A-26264047-2026

documentació, i/o visualització amb finalitats pedagògiques sense ús comercial ni lucratiu, i arxiu, sense percebre l'actor/actriu cap remuneració per això. L'actor/actriu, sempre que sigui possible i existeixi l'enregistrament, en podrà disposar d'una còpia digitalitzada a efectes d'arxiu personal i promoció professional. En cas que l'enregistrament acabi tenint una finalitat comercial, el termini de pagament serà de 30 dies des que s'hagi vist modificada la finalitat del mateix, i remunerat d'acord a l'establert a l'apartat b) d'aquest article 20.2.

20.5.- L'incompliment de l'establert en l'article 20 serà causa de rescissió del contracte laboral artístic per part de l'actor/actriu i podrà donar lloc a demanda judicial tenint dret als corresponents danys i perjudicis que estableixi la normativa legal.

20.6.- En qualsevol tipus d'enregistrament, les imatges i/o veus enregistrades no es podran utilitzar per cap altra finalitat que no sigui la que es deriva del contracte d'interpretació signat; excloent expressament la utilització de les mateixes per la Mineria de Dades i així es farà constar al contracte laboral. Així, no es permetrà la cessió de la imatge ni la veu de l'actor o actriu per ser utilitzades per alimentar, entrenar, simular o qualsevol tipus d'accions similars, en programes o projectes d'intel·ligència artificial (IA), robòtica o qualsevol metodologia similar.

Capítol VII

Teatre musical de gran format

Article 21

Produccions de teatre musical de gran format

21.1.- Àmbit d'aplicació i definició del Teatre Musical de gran format

Aquest capítol serà d'aplicació exclusivament a les produccions de Teatre Musical de gran format, enteses com aquelles amb un pressupost mínim de 500.000€, calculat en base al cost de producció per a la posada en escena de l'obra.

En el cas de produccions de teatre musical de fora de Catalunya, l'empresa productora haurà d'aplicar les categories professionals establertes en el Conveni col·lectiu del centre de treball de l'empresa, de manera que el trasllat de l'espectacle a territori català no impliqui degradació professional, ni devaluació econòmica respecte a l'estàndard original del muntatge.

Dins l'àmbit d'aquest capítol, s'entén per teatre musical aquell en què la dramaturgia es desenvolupa de manera integrada a través del text, la música i el moviment, on el cant i/o la dansa tenen un paper estructural i narratiu essencial, més enllà d'una presència puntual o complementària.

Aquestes produccions es regiran pel que estableix aquest capítol.

El contracte farà constar que es contracta l'actor i l'actriu com a "intèrpret Cantant/Ballari", a efectes de la jubilació específica prevista per a aquest col·lectiu en l'article 11.2 del RD 2621/1986, de 24 de desembre.

21.2.- Grups professionals del Teatre Musical de gran format

Les produccions de Teatre Musical de gran format es regiran pels grups professionals específics que s'estableixen a continuació:

Categories habituals d'intèrprets en teatre musical

Paper protagonista: és el que porta el pes més important de l'obra, amb un personatge o rol definit i presència escènica regular.

Paper secundari: és el que, sense tenir les característiques del paper protagonista, és necessari pel desenvolupament general de l'obra, amb un personatge o rol definit i presència escènica regular.

Elenc destacat: és el que, formant part de l'elenc, té una participació destacada i/o solista en un o més moments puntuals de l'obra, per sobre de la resta d'elenc, sense arribar a ser un secundari.

Elenc: és el que forma part del conjunt vocal i/o coreogràfic. Pot tenir frases solistes parlades i/o cantades i/o ballades, de suport a l'acció principal.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Swing: és el que es troba present durant la funció, estant o no en escena, i està capacitat per a substituir diverses posicions de l'Elenc.

Categories complementàries i de suport en teatre musical

Alternant: és el que comparteix paper protagonista o secundari amb un titular, per assistir al teatre només els dies que ha d'actuar, fixats prèviament, sense tenir cap altre rol en l'obra.

Stand By: és el que té com a treball preparar-se un paper protagonista o secundari de l'obra i assistir a totes les funcions, estant en espera, llest per actuar en qualsevol moment si se'l necessita.

Suplent: és l'intèrpret contractat per a incorporar-se a l'espectacle per cobrir una baixa o absència d'un dels membres de la companyia, en qualsevol de les seves categories.

Breu Intervenció: és el que realitza petites aparicions esporàdiques, parlades, cantades o ballades, corals o no, sense arribar a formar part de l'elenc ni dels moments de conjunt. En tot cas, la seva intervenció, no podrà excedir l'equivalent a 3 línies o versos, amb un màxim de 60 espais mecanografiats per línia.

Figurant: és el que apareix en escena sense intervenció vocal ni coreogràfica, amb la funció de reforçar visualment l'escena i contribuir a la versemblança de l'ambient, sense interpretar un personatge amb entitat dramàtica pròpia.

Complements

Aquestes responsabilitats les pot assumir com a complement qualsevol dels intèrprets contractats en una de les categories habituals:

Substitut/cover: és qui, sumat al seu rol habitual (Swing, Elenc, Elenc Destacat, Secundari o Protagonista), s'apren i assaja un personatge secundari o protagonista i està en disposició d'interpretar-lo quan sigui necessari.

Capità/Capitana del cos de ball: és qui, sumat al seu rol habitual (Swing, Elenc, Elenc Destacat, Secundari o Protagonista), supervisa el moviment coreogràfic durant les funcions, condueix els escalfaments físics, assaja posicions de noves incorporacions, covers i substitucions, coordina els swings i manté net el treball coreogràfic.

Intèrprets sense presència escènica

Intèrprets que participen en l'espectacle, però no apareixen físicament a l'escenari.

Cantant de cabina: cantant que intervé com a músic, que utilitza la veu com a instrument. Es contracta per a reforçar els cors des de la cabina, el fossar o entre cametes, amb la mateixa presència escènica que qualsevol altre músic.

21.3.- Taules retributives del Teatre Musical de gran format

Les produccions de Teatre Musical de gran format es regiran per les taules retributives específiques que s'estableixen en aquest apartat.

Els imports mensuals mínims són els següents:

Assaigs

Sou mensual assajos	Euros
(Totes les categories)	2.004,61€

Temporada

Categories habituals d'intèrprets

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Categoria	Retribució bruta mensual
Paper protagonista	4.808,96€
Paper secundari	3.456,45€
Elenc destacat	3.032,70€
Elenc	2.757,00€
Swing	3.032,70€

Categories complementàries i de suport

Categoria	Retribució bruta
Alternant protagonista	160,30€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Alternant secundari	115,22€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Stand by	1.590,60€ mensuals + plus per dia efectiu de funció del sou del prorrateig diari del sou de la categoria que interpreti, amb el topall del salari mensual del grup professional substituït
Suplent	Salari de la categoria substituïda
Breu intervenció	1.749,66€ mensuals
Figurant	1.590,60€ mensuals

Complements a categories habituals d'intèrprets

Concepte	Retribució bruta del complement
Substitut/a Cover protagonista	80,15€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Substitut/a Cover secundari	57,61€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Capità/na del cos de ball	413,55€

Intèrprets sense presència escènica

Categoria	Retribució bruta mensual
------------------	---------------------------------

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Cantant de cabina	2.004,61€
-------------------	-----------

Contractes de temps cert

De 3 a 6 mesos en període de funcions

El contracte per temps cert que es finalitza abans de la data establerta inicialment per a la seva finalització, s'abonarà a l'artista una compensació equivalent al sou deixat de percebre fins la data de finalització prevista en el contracte.

Categories habituals d'intèrprets

Categoria	Retribució bruta mensual
Paper protagonista	4.671,18€
Paper secundari	3.373,63€
Elenc destacat	2.854,66€
Elenc	2.595,14€
Swing	2.854,66€

Categories complementàries i de suport

Categoria	Retribució bruta
Alternant protagonista	155,71€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Alternant secundari	112,45€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Stand by	1.590,60€ mensuals + plus per dia efectiu de funció del sou del prorrateig diari del sou de la categoria que interpreti, amb el topall del salari mensual del grup professional substituït
Suplent	Salari de la categoria substituïda
Breu intervenció	1.749,66€
Figurant	1.590,60€

Complements a categories habituals d'intèrprets

Concepte	Retribució bruta del complement
Substitut/Cover protagonista	77,85€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Substitut/Cover secundari	56,23€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Capità/na del cos de ball	389,27€ mensuals

Intèrprets sense presència escènica

Categoria	Retribució bruta mensual
Cantant de cabina	2.004,61€

Més de 6 mesos de funcions garantides

El contracte per temps cert que es finalitza abans de la data establerta inicialment per a la seva finalització, s'abonarà a l'artista una compensació equivalent al sou deixat de percebre fins la data de finalització prevista en el contracte.

Categories habituals d'intèrprets

Categoria	Retribució bruta mensual
Paper protagonista	4.468,16€
Paper secundari	3.226,94€
Elenc destacat	2.730,64€
Elenc	2.482,40€
Swing	2.730,64€

Categories complementàries i de suport

Categoria	Retribució bruta
Alternant protagonista	148,94€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Alternant	109,56€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida

CVE-DOGC-A-26264047-2026

secundari	
Stand by	1.590,60€ mensuals + plus per dia efectiu de funció equivalent al prorrateig a diari del salari de la categoria substituïda, amb el límit màxim mensual establert per aquesta categoria.
Suplent	Salari de la categoria substituïda
Breu intervenció	1.749,66€
Figurant	1.590,60€

Complements a categories habituals d'intèrprets

Concepte	Retribució bruta del complement
Substitut/Cover protagonista	74,47€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Substitut/Cover secundari	54,78€ bruts per dia efectivament treballat, amb una funció setmanal garantida
Capità/na del cos de ball	372,36€

Intèrprets sense presència escènica

Categoria	Retribució bruta mensual
Cantant de cabina	2.004,61€

Remuneració de bolo

Les retribucions establertes per a les gires tenen caràcter global i comprenen la compensació salarial derivada dels desplaçaments, incloent-hi aquells en què no es presti activitat artística, la itinerància, la posada a disposició de l'empresa durant el dia de desplaçament i, si escau, les especials condicions de mobilitat geogràfica associades a aquesta modalitat de prestació de serveis.

Tarifes de Bolos pel Teatre Musical	
Protagonista	276,60€
Secundari	221,30€
Elenc destacat	177,40
Elenc	161,30€
Swing	177,40€

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Alternant protagonista	276,60€
Alternant secundari	221,30€
Stand by	100,60€
Suplent	El del grup que interpreti
Breu intervenció	110,60€
Figurant	100,60€
Substitut/Cover	El del grup que interpreti
Capità/capitana (ball, lluita, vol, acrobàcia,..)	185,50€
Cantant de cabina	140.00€

21.4.- Règim supletori del Teatre Musical de gran format

En tot allò no previst expressament en aquest capítol, les produccions de Teatre Musical de gran format es regiran per la resta de disposicions establertes en el present Conveni col·lectiu. Així, la resta de disposicions del Conveni seran d'aplicació supletòria en la mesura que no contravinquin les especificitats aquí previstes pel Teatre Musical de gran format.

Capítol VIII

Règim jurídic i condicions de treball

Article 22

Drets i obligacions

22.1.- Seguretat Social

En temporada l'empresa està obligada a tramitar l'alta de l'actor o actriu a la Seguretat Social, en el Règim General – Especialitat Artistes, des del primer dia d'assaig i fins a la finalització del treball pactat. En treball de taula o actes promocionals, aquesta alta es tramitarà durant el temps necessari per a realitzar aquestes activitats i en supòsit de gira i/o bolos, l'alta es tramitarà durant el període de durada de cada bolo, inclòs el desplaçament i els assajos previs necessaris.

Aquesta alta s'ha de formalitzar i comunicar abans de l'inici de cada l'activitat, amb independència de la durada del contracte laboral.

L'empresa està obligada a facilitar a l'actor/actriu el rebut de nòmina dins els 3 dies posteriors al pagament, la carta de comunicació de fi de contracte i la liquidació corresponent, d'acord amb la legislació vigent.

Un cop finalitzat el contracte, l'empresa remetrà al SEPE el certificat d'empresa, sempre que tingui l'obligatorietat de fer-ho d'acord amb el que estableix l'Ordre TIN/790/2010, de 24 de març, per la qual es regula l'enviament per les empreses de les dades del certificat d'empresa al Servei Públic d'Ocupació Estatal per mitjans electrònics. També ho remetrà a la persona treballadora si aquesta ho demana.

22.2.- 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,

CVE-DOGC-A-26264047-2026

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 seva contractació o els que més endavant es puguin preveure.

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

L'actor/actriu no haurà d'aportar el seu propi vestuari ni cap element de treball necessari per a la representació, excepte quan hagi 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.

L'actor/actriu que, contractat per una empresa, vulgui al mateix temps treballar també per una altra empresa, està obligat a posar-ho en coneixement de la primera. A partir de la signatura del contracte, qualsevol compromís laboral de l'artista acordat amb posterioritat o que no hagi estat inclòs al contracte i que pugui interferir amb l'activitat laboral objecte del contracte, ja no serà considerat un compromís previ i per tant haurà de comptar amb el consentiment de l'empresa.

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 figuri el repartiment complet.

22.3.- Pacte d'exclusivitat o plena dedicació

Quan així ho acordin les parts el contracte contemplarà els pactes d'exclusivitat i/o permanència a l'empresa previstos legalment, que només tindran efecte superat el període de prova. En aquests casos el contracte haurà de contenir la compensació específica per cada concepte i les derivades del seu incompliment total o parcial.

També s'establiran en el contracte de treball les clàusules de garantia del seu compliment que les parts acordin.

22.4.- Responsabilitat professional davant de tercers

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

22.5.- Salut i riscos laborals

Les empreses afectades per aquest Conveni compliran les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així com la resta de normativa d'aplicació a 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 de les persones treballadores 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 seves 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 comporti un exercici perillós (duel, baralla, acrobàcia, etc.) i, d'una manera general, per a tot joc escènic que pugui presentar un risc greu per la integritat física de l'actor/actriu, l'empresari estarà obligat a tenir una assegurança complementària a la de la Seguretat Social que garanteixi un capital per invalidesa permanent o defunció per a l'assegurat/ada o als seus interessats.

Article 23

Treball de persones menors d'edat

1. En compliment de l'article 6 de l'Estatut dels treballadors i de l'article 9 de l'Estatut del treball autònom, es prohibeix l'admissió al treball de les persones menors de setze anys, així com l'execució de treball per compte propi o autònom, ni tan sols per als seus familiars.

Només en casos excepcionals l'autoritat laboral podrà autoritzar la intervenció de persones menors de setze anys en activitats de les arts escèniques, audiovisuals o musicals, sempre que es realitzi per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa i que això no suposi cap perill per a la seva salut ni per al seu desenvolupament emocional, educatiu ni personal adequat, ni per a la seva formació professional.

2. En aplicació del que preveu l'apartat anterior, el treball per compte d'altri que desenvolupi la persona menor de setze anys haurà d'ajustar-se a les regles següents:

a) Haurà de ser compatible amb la seva vida social, el seu temps de lleure i el seu descans. A més, haurà de ser compatible amb la seva activitat educativa diària reglada o, excepcionalment, amb una activitat educativa alternativa proporcionada per l'empresa que permeti el seguiment adequat dels plans d'estudis oficials.

El treball no podrà dificultar l'assistència regular al seu centre educatiu ni la participació en programes d'orientació ni, si escau, el seguiment continu del pla d'estudis alternatiu. El treball s'haurà de dur a terme, prioritàriament, durant els períodes no lectius, com ara vacances o caps de setmana.

b) La persona menor ha de comptar durant l'activitat laboral amb la presència d'un familiar fins a segon grau inclòs, per consanguinitat o afinitat o, si no n'hi ha, d'una persona nomenada per l'empresa amb l'acord dels representants legals de la persona menor, que vetllarà pel seu benestar i les seves necessitats.

c) La jornada màxima de treball, incloses les tasques preparatòries i posteriors, no podrà superar les durades següents en funció de l'edat de la persona treballadora:

1a. Fins als dos mesos, no es pot autoritzar cap treball.

2a. Des dels dos mesos i un dia fins a un any, es podrà treballar fins a dues hores diàries i un màxim de quatre hores setmanals.

3a. Des d'un any i un dia fins a tres anys, es podrà treballar fins a tres hores diàries i un màxim de sis hores setmanals.

4a. Des de tres anys i un dia fins a sis anys, es podrà treballar fins a quatre hores diàries i un màxim de deu hores setmanals.

5a. De sis anys i un dia a dotze anys, es podrà treballar fins a cinc hores diàries i un màxim de quinze hores setmanals, ampliables a vint-i-cinc hores setmanals si l'activitat laboral es desenvolupa durant el període no lectiu.

6a. De dotze anys i un dia a setze anys, es podrà treballar fins a sis hores diàries i un màxim de vint-i-quatre hores setmanals, ampliables a trenta hores setmanals si l'activitat laboral es desenvolupa durant el període no lectiu.

Tindran dret a un descans durant la jornada diària d'una durada mínima de trenta minuts.

d) Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries i el desenvolupament de treball nocturn. Excepcionalment i degudament justificat, es podrà autoritzar el desenvolupament de treball nocturn de la manera següent:

1r. Les persones d'entre dotze i catorze anys complerts, fins a les 23.00 hores, ampliable fins a les 00.00 hores només durant períodes no lectius.

2n. En el cas de persones d'entre quinze i setze anys complerts, fins a les 00.00 hores.

En tots els supòsits, la realització de treball nocturn es podrà dur a terme durant, com a màxim, tres dies a la setmana i garantint, en tot cas, un descans posterior a cada jornada de, com a mínim, setze hores.

e) Es prohibeix la realització de tasques penoses, tòxiques, perilloses o insalubres. En tot cas, l'empresa garantirà la seguretat i la salut de les persones treballadores menors d'edat d'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la resta de normes reglamentàries aplicables.

En particular, l'empresa adoptarà les mesures necessàries per protegir la seguretat i la salut de les persones menors de setze anys, tenint especialment en compte els riscos específics derivats de la seva manca d'experiència, de la seva immaduresa per valorar els riscos existents o potencials i del seu desenvolupament encara incomplet. Així mateix, s'adoptaran les mesures específiques necessàries per protegir les persones

CVE-DOGC-A-26264047-2026

menors davant la violència i l'assetjament.

Igualment, s'adoptaran mesures de prevenció adequades en relació amb els mètodes d'il·luminació, audició i maquillatge per a les persones de fins a tres anys d'edat.

f) D'acord amb el previst a l'article 6.4 de l'Estatut dels treballadors, les persones menors d'edat no podran participar en obres, escenes o situacions de caràcter sexual explícit o pornogràfic. Així mateix, està prohibida la participació de persones menors de set anys en escenes o situacions que, pel fet de contenir violència o altres característiques similars, puguin afectar el seu desenvolupament emocional.

g) La persona menor no podrà ser objecte de cap discriminació retributiva per raó de la seva edat.

3. L'autorització prevista a l'apartat 1, la concessió de la qual és imprescindible per a l'inici de l'activitat laboral, estarà subjecta a les regles següents:

a) Se sol·licitarà a l'autoritat laboral del territori en què es dugui a terme l'activitat artística i, en cas que l'activitat es desenvolupi en més d'una localització, se sol·licitarà a l'autoritat laboral del territori on es desenvolupi la major part de la prestació.

b) Tindrà validesa a tot el territori nacional.

c) Serà individual per a cada activitat artística concreta objecte de contractació i recollirà les condicions bàsiques en què es desenvoluparà el treball permès, així com, en tot cas, els dies, hores i llocs de treball autoritzats. Només s'entendrà autoritzat el treball en els termes específics de l'autorització.

d) Les autoritzacions referides a activitats susceptibles d'ampliació durant períodes o temporades addicionals podran prorrogar-se sempre que es mantinguin les mateixes circumstàncies previstes en l'autorització i es comuniqui a l'autoritat laboral perquè autoritzi la durada del nou període d'activitat amb una antelació mínima de quinze dies hàbils abans de l'inici de la pròrroga. Igualment, es podrà ampliar l'autorització de treball quan l'activitat per a la qual va ser concedida no finalitzi en el temps inicialment previst per causa justificada, sempre que es mantinguin les circumstàncies de l'autorització i es comuniqui i motivi, amb una antelació mínima de quinze dies a l'inici de l'ampliació, a l'autoritat laboral perquè autoritzi aquesta ampliació. Tant en les pròrroques com en les ampliacions previstes en aquesta lletra, l'autoritat laboral disposarà d'un termini màxim de quinze dies hàbils per resoldre, des de la data en què la comunicació hagi tingut entrada en el seu registre.

e) Excepcionalment, es podran sol·licitar diferents autoritzacions per a la participació d'una persona menor d'edat i d'un o diversos suplents d'aquesta en una activitat artística, paper o actuació concreta.

f) La sol·licitud haurà de ser presentada per l'empresa juntament amb la preceptiva autorització de la representació legal de la persona menor d'edat i el consentiment de la persona menor si té, almenys, dotze anys.

g) La decisió de l'autoritat laboral, que serà sempre motivada, valorarà la protecció adequada davant els riscos físics i psicològics derivats de l'activitat laboral. A aquest efecte, haurà de tenir en compte tant el conjunt de circumstàncies personals de la persona treballadora, com ara l'edat, la compatibilitat amb l'activitat educativa o les seves condicions d'acompanyament, com les relatives a les condicions de treball, com ara la durada del contracte, la jornada de treball, la distància al domicili i la necessitat de desplaçar-se, les garanties específiques dels protocols previstes a l'article 9 o els previsibles riscos laborals, assegurant, en tot cas, el compliment de les regles de l'apartat 2.

h) Contra la resolució denegatòria de les autoritzacions previstes en aquest apartat es podran interposar els recursos administratius que siguin procedents, en els termes previstos a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

i) Concedida l'autorització, correspon al representant legal de la persona menor la formalització del corresponent contracte de treball, que incorporarà com a annex l'autorització de l'autoritat laboral, i també es requerirà el consentiment previ de la persona menor que tingui dotze o més anys. Així mateix, correspon al representant legal de la persona menor l'exercici de les accions derivades del contracte.

j) Als efectes del procediment establert en aquest apartat, les empreses es relacionaran amb les administracions públiques a través de mitjans electrònics, i serà aplicable la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, en allò que no s'hi prevegi.

4. El treball de les persones de setze i disset anys haurà d'ajustar-se a les regles següents:

a) Serà aplicable el que preveuen els paràgrafs primer i segon de la lletra e) de l'apartat 2, el primer paràgraf de la lletra f) de l'apartat 2 i la lletra g) de l'apartat 2.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

b) Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries i el desenvolupament de treball nocturn. No obstant això, excepcionalment i degudament justificat, es podrà autoritzar el desenvolupament de treball nocturn fins a les 00.00 hores durant, com a màxim, tres dies a la setmana i garantint, en tot cas, un descans posterior a cada jornada de, com a mínim, setze hores.

c) L'autorització del treball nocturn i les seves pròrrogues s'ajustaran al que preveu l'apartat 3, si bé es limitaran a la comprovació dels elements que permetin determinar la concurrència de l'excepcionalitat i de les condicions de treball requerides per a la realització de treball nocturn.

Article 24

Règim disciplinari

24.1.- Faltes de les persones treballadores.

Les persones treballadores podran ser sancionades per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin.

Tota falta comesa per les persones treballadores afectades per aquest Conveni es classificarà atenent a la seva 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'indiqui, 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 negociadora:

- 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 entorpeixi la funció o l'assaig ni impedeixi 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 negociadora:

- la insubordinació manifesta a l'empresari/a o persona que la representi;
- 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 representi l'empresa;
- presentar-se al lloc de treball en condicions físiques no aptes per a desenvolupar el paper, quan això obeeixi 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 negociadora:

- 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 representi 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.

24.2.- Sancions.

CVE-DOGC-A-26264047-2026

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 seva inserció en taulell).
- 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.

24.3.- Prescripció.

Les infraccions comeses per l'empresari prescriuran conforme al que estableix el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost.

Pel que fa als treballadors, les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

Article 25

Representació de la part social

S'estarà a allò que disposa el Capítol I del dret a representació col·lectiva que desenvolupa l'Estatut de les persones treballadores. Si bé, i atenent a la tipologia de les empreses i centres de treball, les organitzacions que conformen la part social (AADPC, CCOO i UGT) podran nomenar una persona interlocutora que intervingui amb els actors i actrius contractats sota l'àmbit d'aplicació del present Conveni per tractar els conflictes que poguessin existir en relació amb les condicions de treball amb l'empresa contractant.

Un cop nomenat l'esmentat representant, es remetrà escrit a la part empresarial del Conveni acompanyant les dades de contacte (adreça de correu electrònic i correu) per al seu coneixement i difusió entre els seus representats.

El representant de la part social haurà d'informar a les tres organitzacions sobre els conflictes laborals individuals o col·lectius que li siguin remesos o dels quals pugui tenir coneixement.

A fi que els actors/actrius contractats puguin dirigir-se al/la Representant de la part social en el moment de formalitzar la contractació laboral, les empreses productores d'espectacles teatrals faran arribar la informació de contacte del mateix/a través dels mitjans dels quals disposin i dels quals es pugui acreditar la recepció de manera fefaent.

Les empreses productores que gestionin espais escènics i les sales recollides a l'annex 2 comunicaran la informació de contacte del/la Representant de la part social de manera visible en un dels espais habilitats pels actors/actrius contractats (camerinos, "tablilla", etc.); així com ho comunicaran als actors/actrius en iniciar la relació laboral.

Article 26

Permisos retribuïts

Els actors/actrius inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu tindran dret als permisos retribuïts en els supòsits i amb la durada que estableix l'article 37 de l'Estatut de les persones treballadores i la seva normativa de desenvolupament.

Capítol IX

Igualtat, prevenció contra l'assetjament i no discriminació

Article 27

Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i la integritat moral al treball

Les parts s'adhereixen al Protocol-Guia d'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ+-fòbiques a les arts escèniques.

<https://drac.cultura.gencat.cat/bitstream/handle/20.500.12368/37062/>

[Protocol_guia_arts_esceniques_musica_en_viu.pdf](#)

Compromís incorporat a aquest Conveni col·lectiu com a Disposició addicional tercera.

Igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+ de conformitat al RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses, d'acord amb el que s'estableix a continuació:

1. Mesures Planificades

Accés a l'ocupació

Les empreses contribuiran a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, en especial a través d'una formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció, que hauran de rebre l'esmentada formació en un termini màxim de tres mesos a la publicació del present Conveni. En aquest sentit, hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Classificació i promoció professional

El sistema de classificació professional (grups, promoció i ascensos) regulat en el present Conveni, no comportarà discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. Si es detecta alguna incidència o discriminació al respecte, la Comissió Mixta Paritària serà la competent per donar-hi solució.

Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació, que anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores haurà de contenir:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals. Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

L'empresa haurà de garantir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIQ+ fòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

Permisos i beneficis socials

Els permisos retribuïts i millores socials són d'aplicació a les parelles de fet, de dret i parelles de fet LGTBIQ+. Dins de les millores socials s'inclou l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

Règim disciplinari

Seran faltes laborals i amb la qualificació següent les que es detallen a continuació que formaran part del cos del règim disciplinari del present Conveni.

Faltes lleus

Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Faltes greus

La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.

Faltes molt greus

Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere. La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe. Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

2. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones treballadores LGTBIQ+

Composició: la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

Formació: per formar part de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

Incompatibilitat: no podran ser part de la Comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la Comissió d'Atenció o per la pròpia persona afectada.

Termini: la comissió es reunirà en el termini màxim de tres dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

Funcions de la Comissió d'Atenció:

1. Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
2. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir lliure accés a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.
3. Recomanar i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
7. Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

Principis

Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i

CVE-DOGC-A-26264047-2026

observar en tot moment el deure de secret respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la Comissió es podrà divulgar fora de l'estricta àmbit de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Diligència i agilitat: la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

Contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restituïció de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Procediment

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada directament o indirectament formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Rebuda la denúncia, la Comissió d'Atenció disposarà de dos dies hàbils per iniciar les investigacions tenint en compte les pautes següents:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la investigació.
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les mesures següents:

1) Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.

2) Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciante, a la persona denunciada, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. Si de la recerca practicada es dedueix la concurrència d'indisidències d'assetjament, l'empresa adoptarà altres mesures complementàries, com ara:

- 1) Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- 2) Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- 3) Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- 4) Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació. L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de quinze dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió d'Atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives

CVE-DOGC-A-26264047-2026

i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts.

Article 28

Plans d'igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què fa referència l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts al capítol III de la Llei orgànica 3/2007, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin a l'acord indicat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores.

Article 29

Igualtat retributiva

L'empresa està obligada a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor aquesta retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir discriminació de cap mena per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es duiguin a terme en realitat siguin equivalents.

L'empresa està obligada a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir-hi, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys cinquanta persones treballadores, la mitjana de les retribucions a les persones treballadores d'un sexe sigui superior a la de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresa haurà d'incloure al Registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Capítol X

Disposicions finals

Article 30

Procediments per a la resolució de conflictes extrajudicials

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Les dues parts s'adhereixen als procediments extrajudicials que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), i en especial al Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). En cas de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut de les persones treballadores, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), mitjançant els procediments que s'estableixen en el propi Reglament.

Disposició addicional primera

Nul·litat de pacte. Remissions

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

Disposició addicional segona

Increment salarial del Grup B durant els anys 2027 i 2028

Les parts acorden l'aplicació automàtica de l'increment dels salaris del Grup B, segons les quanties i els terminis previstos a l'annex 4 "Escalat salaris grup b pels anys 2027 i 2028".

Disposició addicional tercera

Protocol sectorial

Les parts signants del present Conveni es comprometen a negociar l'adhesió al Protocol Sectorial de "Protocol-guia d'abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a les arts escèniques i la música en viu".

<https://drac.cultura.gencat.cat/bitstream/handle/20.500.12368/37062/>

[Protocol_guia_arts_esceniques_musica_en_viu.pdf](#), amb la finalitat d'incorporar-lo al present Conveni, si escau, mitjançant acord de la Comissió Negociadora, o la Comissió Mixta Paritària.

Disposició addicional quarta

Model de contracte

Per part de la Comissió Mixta Paritària, i immediatament després de la signatura del present conveni, es començarà a treballar en la redacció d'un model de contracte de treball que serà d'obligat compliment per a les parts. que recollirà les condicions pactades en el Conveni col·lectiu, sense que es puguin establir en aquest contracte tipus, amb posterioritat al Conveni, altres continguts diferents dels pactats, sens perjudici de les modificacions o adaptacions que pugui acordar la Comissió Mixta Paritària o de les adequacions que, en funció de les circumstàncies concretes de cada contractació, puguin acordar l'empresa i l'actor/actriu, respectant-se, en tot cas, les condicions establertes en aquest Conveni.

Annex 1

Productores i companyies del Grup A i B

Grup A	Grup B
Anexa	Aboon Teatre
Arriska	Ada Vilaró
El Corral de L'Humor	Albert Vinyes

CVE-DOGC-A-26264047-2026

El Terrat	Alea Teatre
Els Joglars	Ambauka
Bitò Produccions	Amici Mieí
Focus	Anna Confetti
Gesteatral del Vallès	Antic Teatre – Espai de Creació
La Brutal	Antonella D'Ascenzi
La Cubana	Apikipala
Dagoll Dagom	Apunta Teatre
La Fura dels Baus	Artisteando Barcelona
La Villarroel	Artristras Teatre
La Perla 29	Badabadoc Produccions Artístiques
Mola Produccions	Bergamoto
Nostromo Live	Cal Teatre
Romea	Campi Qui Pugui
T de Teatre	Camut Band
Teatre Lliure	Centre de Titelles de Lleida
Teatre Nacional de Catalunya	Cinc Cèntims
Vania Produccions	Clownic
Velvet Events	Coco Comín Creacions Teatrals
	Comediants La Baldufa
	Creixent Amb Art
	Dàmaris Gelabert
	David Moreno Cia. & Cristina Calleja
	De_Paper
	Deliri
	Divinas
	Egos Teatre
	Eix 49
	El Cau de L'Unicorn
	El Musical Més Petit

CVE-DOGC-A-26264047-2026

	Engruna Teatre
	Estudi d'Arts Escèniques
	F. Joan Brossa - Centre de les Arts Lliures
	Fadunito
	Farrés Brothers i Cia
	Fes-T'ho Com Vulguis
	Festuc Teatre
	Flyhard Produccions
	Giramagic
	Guerrilla Produccions
	Holoqué
	Inspira Teatre
	Itinerània
	Jam
	Jordi Bertran
	Jove Teatre
	Kali Teatre
	Katakrak
	L'Estaquirot Teatre
	L'Estenedor Teatre
	La Bleda
	La Curiosa
	La Guilla Teatre
	La Ira Teatro
	La Industrial Teatrera
	La Menuda Produccions
	La Paparra
	La Pera Llimonera
	La Petita Malamaluga
	La Pocket

CVE-DOGC-A-26264047-2026

	La Tal
	La Tresca i la Verdesca
	La Voz Ahogada Projecte Escènic
	Labú Teatre
	Lady Albergínia i El Senyor Patata Produccions
	Lazzigags Produccions
	Magandango
	Magatzem d'Ars
	Magrana Escena
	Marc Buxaderas
	Marcel Gros
	Marcel Tomàs & Cascai Teatre
	Marfurius
	Melabuffa
	Més Tumàcat
	Milnotes Teatre
	Mithistòrima Produccions
	Moi Jordana Cia de Circ
	Mosica Mix
	Múcab Dans
	N54 Produccions
	Núria Esquius
	Ortiga
	Passabarret
	Pea Green Boat
	Pentina el Gat
	Pep López & Afònix Produccions
	Pepa Plana
	Petit Vermell

CVE-DOGC-A-26264047-2026

	Pocacosa Teatre
	Ponten Pie
	Porta4 Teatro y Sociedad
	Príncep Totilau
	Produccions Essencials
	Produccions Griot
	Productora 23
	Promocions Teatral de Gira
	Rialles Espectacles Infantils i Juvenils
	Rikus Animació Familiar
	Roberto G. Alonso
	Rocamora Teatre
	Roseland
	Sarruga Produccions
	Sgratta
	Sol Picó
	Struc
	Tanaka Teatre
	Teatre Akadèmia
	Teatre Al Detall
	Teatre Anna Roca
	Teatre la Puntual
	Teatre Mòbil
	Teatre Nu
	Teatre Tantarantana
	Teatre Texas
	Teatrium
	Teia Moner – Addaura Teatre Visual
	Teló de Fons
	Titus Andrònic

CVE-DOGC-A-26264047-2026

	Toc de Fusta
	Toc de Retruc
	Tombs Creatius
	Toti Toronell
	Trono Serveis Culturals
	Tutatis
	Txema Muñoz
	Unicoop Cultural
	Viu el Teatre
	Xip Xap
	Xirriquiteula Teatre
	Xiula
	Zoopa
	Zum-Zum Teatre

Annex 2

Classificació de sales en locals A i locals B

Sales A	Sales B
El Victoria	Antic Teatre
La Villarroel	Aquarel·la
Teatre Apolo	Aquitània Teatre
Teatre Borràs	Coco Comín Creacions Teatral
Teatre Coliseum	Dau Al Sec
Teatre Condal	Eixample Teatre
Teatre Goya	El Maldà
Teatre Lliure	Fundació Joan Brossa. Centre Arts Lliures
Teatre Nacional De Catalunya	Golem's
Teatre Poliorama	Heartbreak Hotel
Teatre Romea	La Badabadoc Teatre

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Teatre Tívoli	La Mercantil
	La Planeta
	La Puntual
	La Sala Teatre. Centre de Creació D'arts per a les Famíles
	L'Autèntica Teatre
	Q Ars Teatre
	Sala Ars Teatre Bcn
	Sala Atrium
	Sala Beckett
	Sala Fènix
	Sala Flyhard
	Sala Trono
	Sala Versus Glòries
	Sat! Sant Andreu Teatre
	Tantarantana
	Teatre Akadèmia
	Teatre de L'Aurora
	Teatre Eòlia
	Teatre Gaudí Barcelona
	Teatre la Biblioteca
	Teatre la Fàbrica
	Teatre la Gleva
	Teatre Muntaner
	Teatre Nu
	Teatre Raval
	Teatre Texas
	Teatreneu

Annex 3

Dietes a l'estranger (2026)

CVE-DOGC-A-26264047-2026

País	2026 (€)	País	2026 (€)	País	2026 (€)
Alemanya	84,29	Guinea Equatorial	82,12	Noruega	91,84
Algèria	72,40	Haití	57,27	Nova Zelanda	63,74
Andorra	51,86	Hondures	57,27	Països Baixos	96,18
Angola	79,95	Hong Kong	86,45	Pakistan	66,98
Aràbia Saudita	75,64	Hongria	61,59	Panamà	63,74
Argentina	70,26	Iemen	69,17	Paraguai	57,27
Austràlia	83,20	Índia	69,17	Perú	54,03
Àustria	79,95	Indonèsia	71,31	Polònia	68,08
Bangla Desh	70,26	Iraq	70,26	Portugal	71,31
Bèlgica	87,53	Iran	57,27	Puerto Rico	77,80
Bolívia	57,27	Irlanda	79,95	Regne Unit	97,23
Brasil	63,74	Islàndia	74,55	República Dominicana	63,74
Bulgària	60,52	Israel	71,31	República Sud-africana	54,03
Camerun	73,49	Itàlia	90,76	República Txeca	70,26
Canadà	77,80	Antiga Iugoslàvia	55,11	Romania	63,74
Cap Verd	50,79	Jamaica	84,29	Senegal	72,40
Colòmbia	62,68	Japó	92,92	Singapur	75,64
Congo (Rep. Dem.)	76,71	Jordània	68,08	Síria	75,64
Corea (Rep.)	77,80	Kenya	70,26	Sudan	82,11
Costa d'Ivori	71,31	Kuwait	71,31	Suècia	95,09
Costa Rica	51,86	Líban	62,68	Suïssa	86,45
Cuba	50,79	Libèria	62,68	Tailàndia	70,26
Dinamarca	88,61	Líbia	68,08	Tanzània	50,79
El Salvador	48,17	Liechtenstein	72,40	Tunísia	51,86
Egipte	70,26	Luxemburg	84,29	Turquia	61,59
Equador	57,27	Macau	83,20	Uganda	77,80
Emirats Àrabs	79,95	Madagascar	71,31	Antiga URSS	70,26
Estats Units	94,00	Malàisia	59,44	Uruguai	48,63

CVE-DOGC-A-26264047-2026

Etiòpia	59,44	Malta	50,79	Veneçuela	56,18
Filipines	70,26	Marroc	60,52	Xile	64,82
Finlàndia	86,45	Mauritània	59,44	Xina	83,20
França	86,45	Mèxic	59,44	Xipre	64,83
Gabon	73,49	Mònaco	88,61	Zaire	82,11
Ghana	64,83	Moçambic	76,71	Zàmbia	72,40
Grècia	70,26	Nicaragua	51,86	Zimbàbue	60,52
Guatemala	63,74	Nigèria	84,29	Resta del món	62,68

Annex 4

Escalat salaris Grup B pels anys 2027 i 2028

Taules 2027 Grup B (a aplicar a partir del 1/1/27 + IPC 2026)

Assaigs i temporada

Categoria	Remuneració
Assaig (Totes)	1.614,42€
Temporada protagonista	1.646,71€
Temporada secundari	1.614,42€
Temporada Breu intervenció	1.590,60€

Bolos

Categoria	Remuneració
Protagonista	167,02€
Secundari	143,16€
Breu intervenció	95,42€

Taules 2028 Grup B (a aplicar a partir de l'1/1/28 + IPC 2027)

Assaigs i temporada

Categoria	Remuneració
Assaig (totes)	1.631,00€
Temporada protagonista	1.663,63€
Temporada secundari	1.631,00€
Temporada breu intervenció	1.590,60€

Bolos

Categoria	Remuneració
Protagonista	170,36€
Secundari	146,02€
Breu intervenció	97,33 €

(26.264.047)