

CONSELLERÍA DE TRABAJO

Resolución de 18 de marzo de 2009, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del I Convenio colectivo de actores e actrices de teatro de Galicia.

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito autonómico (código de convenio 8201015) de actores e actrices de teatro de Galicia, que se suscribió con fecha 18 de febrero de 2009, entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, la Dirección General de Relaciones Laborales

ACUERDA:

Primero-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el Registro General de Convenios de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 18 de marzo de 2009.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora general de Relaciones Laborales

I Convenio de actores y actrices de teatro de Galicia**Preámbulo:**

Este convenio nace de la patente necesidad de contribuir a la normalización del desarrollo del hecho teatral en Galicia y dada la total ausencia de referentes válidos para la regularización laboral del sector. De tal forma, y comprobado el interés de todas las partes por contribuir a este fin, todos los firmantes se reconocen mutuamente como piezas imprescindibles y insolubles para la consolidación de la cultura teatral de este país y, en consecuencia, de la cultura en general. Consideramos también que este convenio contribuirá de forma decisiva a la promoción y consolidación de la profesión teatral en todos sus ámbitos: actores y empresas y, en un futuro deseable, el resto de los colectivos implicados: técnicos/as, directores/as, etc.

Este convenio nace con la vocación de ser considerado como una referencia en el plano de las artes escénicas.

Artículo 1º.-Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas y a todos los actores-actrices, en lo sucesi-

vo denominados artistas en este documento, contratados por aquéllas, que desarrollen su actividad en representaciones teatrales en vivo ante los/las espectadores/as, en cualquiera de sus géneros, ya sea en producciones públicas, privadas o coproducciones.

Artículo 2º.-Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afectará a todos los contratos, cualquiera que sea su modalidad, que se formalicen dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma gallega entre los/las artistas y los empleadores públicos o privados, en adelante la empresa.

Artículo 3º.-Ámbito personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria a todos los/las artistas que presten sus servicios según lo establecido en la cláusula 1.

Artículo 4º.-Vigencia.

La vigencia del presente convenio será de cuatro años a partir del 1 de enero de 2009. Quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de un año, de no ser objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada con una anterioridad de dos meses a la fecha de vencimiento del plazo respectivo. Tras los primeros cuatro años después de la firma del presente convenio, y en caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, las retribuciones mínimas garantizadas, dietas y demás cláusulas económicas reguladas en él tendrán un aumento, a partir del primero del mes de enero, igual al experimentado por el IPC real del año anterior.

Artículo 5º.-Derechos adquiridos.

Se respetarán individual o colectivamente las condiciones económicas, artísticas y de otra índole que fuesen más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto.

Artículo 6º.-Objeto, contenido y firma del contrato.

Todos los/las artistas afectados por este convenio colectivo desarrollarán su actividad exclusivamente bajo las fórmulas de contratación laboral previstas en el artículo 8º de este convenio.

1. En cada contrato de trabajo deberá constar:

-Nombre del trabajador/a y, en su caso, nombre del apoderado/a que lo represente.

-Nombre artístico del trabajador/a.

-Papel o papeles para el/los que es contratado el artista de acuerdo con lo especificado en los artículos 7º y 13º del presente convenio.

-Identificación de la obra: título (incluso siendo provisional), autor/a y director/a.

-Datos de la empresa y de la persona responsable con representación legal.

-Salario que le corresponde, importe de las dietas y demás conceptos que integren la remuneración así como las deducciones que marca la ley.

-Plazo de vigencia.

-Categoría profesional.

-Duración del plazo de ensayos.

-Condiciones especiales del trabajo, si las hubiese.

-Tipo de contratación (de acuerdo con lo especificado en el artículo 8º del presente convenio), período y forma de cobro.

2. Cuando así lo acuerden las partes, el contrato contemplará el pacto de exclusividad previsto en la ley, que será de aplicación una vez superado el período de prueba. Deberán figurar en el contrato las compensaciones específicas por este supuesto, así como las derivadas de su incumplimiento total o parcial. La compensación a la que tiene derecho el/la artista tiene carácter de percepción extrasalarial y será fijada libremente por las partes, pudiendo ser expresa o englobada en la retribución a percibir por el artista.

Las partes acuerdan fijar, como mínimo, un 30% del salario bruto mensual como compensación por este concepto.

El pacto de exclusividad o plena dedicación no podrá ser rescindido unilateralmente por el/la artista durante su vigencia. Si lo fuese, el/la artista indemnizará a la empresa con dos veces el porcentaje pactado por el tiempo que medie desde la rescisión unilateral por el/la artista hasta la finalización del contrato.

En el caso de que el/la artista no satisfaga esta indemnización, la empresa se reserva las acciones legales que estime oportunas.

3. Los contratos de trabajo deberán ser firmados por la empresa y el/la artista con anterioridad al inicio de la prestación de servicios por parte del segundo. En el mismo acto de la firma, un ejemplar tiene que ser entregado al artista para su constancia, entregándosele asimismo, *a posteriori*, una copia visada por el organismo competente.

Las entidades sindicales y patronales a las que, en su caso, pertenezcan el/la artista y el/la empresario/a podrán solicitar del Inem o entidad responsable las certificaciones correspondientes de la documentación presentada. El/la empresario/a podrá establecer por escrito un período de prueba en los términos fijados en el artículo 4 del Real decreto 1435/1985.

4. Se establece la obligatoriedad de entregar por parte de la empresa a los representantes legales de los trabajadores/as (integrados en la comisión mixta paritaria) una copia básica de todos los contratos de trabajo para su inspección, respectando los supuestos de intimidad contemplados en la Constitución y en la Ley orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal (LPD).

5. El presente convenio va acompañado de un contrato-tipo recogido en el anexo III.

6. Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que el/la artista tenga reconocidas frente a la empresa por la prestación de la actividad artística,

sin más exclusiones que las que se deriven de la legislación vigente (artículo 7, punto 2º, Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos).

Artículo 7º.-Clasificación profesional.

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

-Categoría profesional 1ª (protagonista).

Es aquel o aquellos artista/s sobre el/los que recae la parte más importante de obra, claramente destacado/s del resto.

-Categoría profesional 2ª (principal).

Es aquel o aquellos artista/s que sin tener las características del/de los de la categoría 1ª, ocupa/n un lugar relevante en la representación dando apoyo a la trama general del espectáculo.

-Categoría profesional 3ª (secundario).

Es aquel o aquellos artista/s cuya participación no supera la cantidad de treinta líneas o versos, con un máximo estos de sesenta espacios mecanografiados.

-Categoría profesional 4ª (reparto).

Es aquel o aquellos artista/s con pequeñas aportaciones a la trama general, con participación coral o no, con texto o no, que no llegan a las cinco líneas o versos con un máximo estos de sesenta espacios mecanografiados por línea. En lo tocante a las compañías institucionales, no se contempla esta cuarta categoría.

Aquel artista que interprete tres o más personajes será considerado automáticamente en la categoría superior al papel más importante que interprete.

La empresa, previo acuerdo con el/la director/a de escena, es la que determina en que categoría se encuadra cada artista contratado/a.

En los espectáculos de creación, la asignación del personaje es facultad del director/a de escena, siempre respetando la categoría reflejada previamente en el contrato. Se entiende por obra de creación aquella que no parte de un texto, o aquella en la que partiendo de un texto, el/la director/a hace una interpretación que va más allá de las intenciones del autor/a.

En el teatro de calle o coral todos los personajes con la misma entidad dentro de la obra se encuadrarán en la categoría 2ª (principal), sin límite de personajes a interpretar.

Artículo 8º.-Tipos de contratación.

El contrato de trabajo podrá llevarse a cabo por duración indefinida o por una duración determinada, según lo establecido por el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores (ET) y el 5.1º del Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

1. Contrato de duración indefinida.

Es aquel que pactan las partes de forma que sus prestaciones se alarguen indefinidamente en el tiempo, sin límite de duración.

2. Contrato de duración determinada.

Es aquel en el que las partes fijan el tiempo de duración con las siguientes modalidades: contratación temporal y sistema de prórrogas.

Las modalidades de contratación temporal son:

a) Por una o varias actuaciones (bolos). Por uno o varios ensayos (convocatoria).

Será considerado bolo aquella contratación por un día de representación.

Si en el mismo día y en la misma plaza se produjese una segunda representación de la misma obra, la remuneración de ésta no será inferior al 50% de la retribución de un bolo.

En el caso de que la segunda representación sea de otra obra, la retribución de ésta será como mínimo del 75%, más una dieta completa, siempre que se superen las seis horas y media de trabajo. Cuando sea obligado hacer el desplazamiento el día anterior o posterior a la función, se abonará en los días del desplazamiento el 50% de un bolo, salvo en el caso de contrato corrido por el tiempo de gira.

b) Por tiempo cierto (aquel que se formaliza con fecha cierta de comienzo y fin).

c) Por obra o servicio (aquel en que la fecha de finalización es incierta, ya que depende de la duración del espectáculo a hacer).

3. El/la artista percibirá la retribución pactada con carácter mensual.

4. Según el Estatuto de los trabajadores (artículo 29.1º, párrafo 2), el/la trabajador/a o, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado antes del día señalado para el pago hasta un máximo del 60% del salario líquido total.

5. El/la artista tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3º del Real decreto 1435/1985.

6. La empresa está obligada a dar de alta al artista en la Seguridad Social, en el régimen especial de artistas, desde el primer día de contrato.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al artista de una nómina justificativa del pago del mismo, ajustada al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Junto con ella, y simultáneamente, le serán entregados os justificantes de las actuaciones (TC4/5) correspondientes al período que se abona, tal y como se establece en el artículo 8.3º de la Orden de 20 de julio de 1987 por la que se desarrolla el Real decreto 2621/1986, de 24 de diciembre. Estas formalidades se adaptarán siempre a la legislación vigente.

7. Los/las artistas encuadrados en las categorías 1ª y 2ª, en lo que se refiere a los ensayos, serán contratados por todo el período de duración de éstos. Los del resto de categorías pueden ser contratados también por convocatoria.

La contratación mercantil está expresamente excluida de este convenio y las partes firmantes se comprometen a no realizarla para la contratación de artistas de teatro.

Artículo 9º.-*Ensayos.*

1. Serán considerados ensayos las prestaciones laborales destinadas a preparar texto, movimientos y manipulación del personaje para el montaje del espectáculo. También serán considerados ensayos las jornadas de preparación de la obra por cambio de idioma, así como cualquier actividad artística o de formación destinada a la creación de esta parte del proceso de creación del espectáculo o preparación de alguna técnica específica.

2. Queda excluida, en todo caso, la realización de ensayos gratuitos, de conformidad con lo establecido en el Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

3. El período de ensayos deberá constar en el contrato indicando la fecha de comienzo, la duración prevista, así como la jornada, fijando la empresa un número mínimo de ensayos que garantice la calidad del espectáculo. El/la trabajador/a conocerá por escrito el horario de ensayos 10 días antes del inicio. Los ensayos comienzan a contar desde la primera convocatoria como ensayos corridos para las categorías profesionales 1ª y 2ª (protagonista y principal), pudiendo contratar por convocatoria (modalidad temporal apartado a.-), modalidad ensayos), a las categorías profesionales 3ª y 4ª (secundario y reparto).

4. Las jornadas de ensayos, como su distribución, horarios y descansos son de acuerdo con lo establecido en el artículo 14º del presente convenio. Durante los ensayos la empresa se compromete a poner a disposición del/de la artista un espacio digno para el desarrollo del trabajo.

Artículo 10º.-*Sustituciones.*

1. El/la artista sustituto/a y aquellos/as implicados/as en el proceso sustitutivo tendrán derecho a percibir el salario correspondiente al ensayo o ensayos preparativos que fuesen precisos para formalizar la sustitución. Por defecto, el/la sustituto/a tendrá la misma categoría profesional y obligaciones que haya tenido el/la sustituido/a o aquellas que acuerden las partes en el contrato.

2. Un/una artista puede ser sustituido/a por cualquier otro/a artista de la compañía por causas de fuerza mayor, siempre que el/la sustituto/a no acapare dos puestos de trabajo permanentemente.

Artículo 11º.-*Funciones.*

Se entiende por función la representación de la obra ante el público que asiste al lugar donde se realiza.

En caso de suspensión de una representación por causa de fuerza mayor o no imputable a la empresa, ésta lo comunicará con un mínimo de 5 días de antelación, así como la nueva fecha de representación, si la hubiese.

Si la suspensión es definitiva y por causas no imputables a la empresa, siempre respetando el plazo estipulado de 5 días, ésta queda exenta de cualquier compromiso de pago. En caso contrario, la empresa abonará la totalidad del salario pactado.

Si la suspensión se produce el mismo día de la representación y hubo traslado de los/las artistas, la empresa asume el pago de la dieta y el desplazamiento.

Artículo 12º.-*Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 37 horas semanales, que podrán tener una distribución irregular con un máximo de 9 horas diarias.

1. En período de ensayos, la jornada laboral no puede exceder de las 37 horas semanales ni de las 9 horas diarias. Se establece una jornada irregular para la última semana de ensayos en que la jornada diaria no puede exceder de las 12 horas de ensayo ni de las 8 horas para el día anterior al estreno. Respetando el descanso semanal y diario que marca la ley en todos los supuestos, así como la proporcionalidad con el cómputo anual máximo establecido por el Estatuto de los trabajadores.

La jornada cuenta a partir de la hora de convocatoria siempre que el/la artista esté presente. Durante los ensayos el/la artista dispondrá de un descanso retribuido de 20 minutos computado dentro de la jornada por cada 4 horas de trabajo. Si los ensayos son en el exterior, el descanso será de 15 minutos cada 3 horas de trabajo.

2. Horas extraordinarias.

Durante el tiempo de ensayos se consideran horas extraordinarias aquellas que superen la jornada laboral establecida en el apartado 1 de este artículo. Las horas extraordinarias serán remuneradas siempre que superen en 15 minutos la jornada establecida al comienzo de este artículo.

Estos 15 minutos tienen la consideración de finalización del trabajo y son compensados con descanso semanal en la misma proporción que las horas extraordinarias. La prestación de horas extraordinarias, tanto en período de ensayos como en funciones, se regula bajo el siguiente criterio:

El montante de la hora extraordinaria viene definido por el cociente del sueldo bruto que percibe cada artista y el número de horas mensuales (148) más el 60% del cociente.

Tal y como establece el Estatuto de los trabajadores, la realización de horas extraordinarias tiene un carácter voluntario y ambas partes acordarán la realización de las mismas.

3. Se establece un máximo de siete funciones por semana y dos por día. En caso de que la obra tenga una duración inferior a 60 minutos se podrán hacer un máximo de tres por día, respetando las dichas siete por semana y también la jornada máxima de las nueve horas recogida en el apartado primero de este artículo.

4. La jornada laboral en período de representaciones, siempre que no se realicen ensayos previos o posteriores, comienza dos horas antes de la representación y acaba treinta minutos después de la finalización de ésta.

5. Con respeto a los descansos y vacaciones, se observará lo dispuesto en el Real decreto 1435/1985.

6. En el caso de ensayos previos y/o posteriores a las representaciones, la jornada laboral no podrá exceder de las ocho horas diarias. De superarse la jornada, el exceso se considerará horas extraordinarias retribuidas según figuran en el artículo 12.2º. Entre el ensayo y la representación, así como entre función y función, mediará como mínimo una hora de descanso computado como tiempo efectivo de trabajo. Entre jornada y jornada transcurrirán como mínimo doce horas. Será considerada jornada laboral el tiempo de desplazamiento al lugar de representación y de allí al domicilio, cuando se tengan que realizar el/los día/s anterior/es y/o posterior/es al/a los de la representación, entregándose por este concepto el importe correspondiente a medio bolo.

Artículo 13º.-*Régimen de trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo con sujeción a este convenio y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. El/la artista está obligado/a a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del director/a de escena y ateniéndose a los planes previstos por la empresa. Asimismo dependerá exclusivamente del director/a de escena para todas aquellas cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa en el resto de los aspectos.

3. La empresa se obliga a poner a disposición del/de la artista el texto de la obra a representar con el tiempo e indicaciones necesarias por parte del director/a de la obra para el aprendizaje del papel, a excepción de los casos considerados como de trabajo en proceso de creación (aquellos espectáculos en que se acuerda la creación del texto en paralelo al montaje del espectáculo), así como a facilitar al artista los planes de trabajo previstos por la empresa en el momento de su contratación.

4.a) En caso de que la transcendencia del papel aumentara como para ser considerado de categoría superior a la concertada, el/la artista percibirá el salario correspondiente a esa categoría superior, independientemente del contrato y de la categoría especificada en éste.

b) En caso de que el papel se viese recortado, como para ser considerado de categoría inferior a la concer-

tada, mantendrá el salario pactado en el contrato de trabajo.

5. Durante las representaciones, la empresa reclamará de la empresa «de local» poner a disposición del/de la artista un camerino digno y limpio, dotado de agua caliente y calefacción. También se reclamará poner a su disposición duchas dotadas de agua caliente y en buen estado de limpieza.

6. El/la artista sólo aportará su propio vestuario cuando haya un acuerdo manifiesto con la empresa recogido expresamente en el contrato. En este caso, si el vestuario aportado sufriese algún tipo de desperfecto o daño por exclusivas causas de trabajo, el/la artista tendrá derecho a una indemnización de un importe que deberá ser pactado con la empresa.

7. Trabajo de menores.

a) Los/las trabajadores/as menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

b) Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

c) Capacidad para contratar: la autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización deberá solicitarse por los/las representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviese el suficiente juicio, y su concesión deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede. Concedida la autorización, corresponde al padre/madre o tutor/a la realización del correspondiente contrato, requiriéndose también el previo consentimiento del/de la menor, si tuviese suficiente juicio; asimismo, corresponde al padre/madre o tutor/a el ejercicio de las acciones derivadas del contrato.

Artículo 14º.-*Dietas y gastos de desplazamiento.*

Se establece una dieta completa o media dieta en función de la jornada laboral, tomando como referencia la máxima de nueve horas, por lo tanto cuando se superen entre la salida del domicilio social de la empresa y la llegada después de la función las seis horas y media (correspondiente a media jornada) se pagará una dieta completa. Para las compañías institucionales no se contempla la media dieta.

Los gastos de desplazamiento se abonarán a razón de 0,25 €/km (todo incluido) a contar desde el domicilio fiscal de la empresa, cuando el/la artista utilice, previo acuerdo con la empresa, su automóvil para realizar el desplazamiento. En caso de que sea posible y así se acuerde, podrán utilizar el mismo vehículo has-

ta un máximo de cuatro personas, abonándose en este caso la cantidad establecida sólo al propietario/a del mismo. La empresa puede optar por hacerse cargo del transporte.

Si la Agencia Tributaria modificase el importe de la tributación del km, la remuneración pactada en este convenio sería revisada en la misma proporción que lo haga aquélla.

En lo referente a las dietas y desplazamientos, cuando la función sea fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia y partiendo de este convenio como base, se negociarán con los trabajadores las mejoras pertinentes adecuadas a cada situación.

Cuando la compañía se haga cargo de la pernocta, ésta se producirá en establecimientos hoteleros que cumplan los requisitos mínimos exigibles a un hotel de tres estrellas, utilizando para el establecimiento de esta equivalencia la baremación propia para dichos establecimientos recogida en el Decreto 267/1999, de 30 de septiembre, por el que se establece la ordenación de los establecimientos hoteleros, así como sus posteriores correcciones. Este precepto podría no ser de aplicación sólo en el caso de que en un radio de 10 km no haya un establecimiento de estas características. En este caso se buscará uno de categoría inferior.

Con respecto a las compañías institucionales, en el caso de funciones fuera de Galicia, el gasto del alojamiento está incluido en el importe de la dieta que figura en la tabla correspondiente.

Artículo 15º.-*Créditos y publicidad.*

1. Los nombres de los/las artistas aparecerán en todo lo referente a programas de mano, publicidad en internet y en cartelería en una proporción adecuada al tamaño del cartel, por orden de intervención o alfabética, a criterio de la empresa, reservándose ésta la facultad de destacar, como cabecera de cartel, el nombre de un máximo de dos artistas.

2. Siempre que el/la artista esté en período contractual, tendrá la obligación de asistir a eventos de promoción del espectáculo tales como ruedas de prensa, entrevistas en prensa, radio y televisión, según la estrategia de promoción de la empresa. Si la promoción se realiza en período de bolos, el/la artista, incluso sin tener obligación, procurará favorecer la publicidad del evento.

Cuando los eventos sean fuera del lugar de residencia de la empresa, ésta tendrá la obligación de facilitar al artista un medio de transporte o cubrir sus gastos de desplazamiento, así como de pagar una dieta según lo previsto en el artículo 14.

La empresa utilizará la imagen del/de la artista para fines publicitarios relacionados únicamente con la promoción de la obra. Asimismo, se compromete a no manipularla de forma que pueda atentar contra su buena imagen. Del mismo modo el/la artista se compromete a no realizar publicidad contraria del espectáculo o de la empresa en estos actos.

Artículo 16º.-*Grabación, comercialización y venta.*

1. En el supuesto de filmación o grabación de una producción teatral o fijación en cualquier soporte multimedia para su posterior explotación comercial, el/la artista deberá dar su consentimiento expreso a tal fin y, en todo caso, percibirá por dicho concepto una retribución adicional a la establecida en el presente convenio, según lo establecido en el anexo II. En cualquier caso, será objeto siempre de un contrato específico por este concepto.

En caso de grabación, el/la artista percibirá un incremento del 5% de su salario de grabación pactado en concepto de derechos de imagen.

Se establecen dos posibilidades:

a) Que la representación se desarrolle exclusivamente para su filmación sin público. En este caso, el/la artista cobraría el salario de grabación.

b) Que la filmación se desarrolle en el escenario de actuación ante el público, siendo, en este caso, la remuneración consistente en el salario de teatro más el salario de grabación.

Si la captación se hiciese para su retransmisión en directo, independientemente del medio por el que se efectúa la misma, el/la artista percibirá, a mayores, un incremento del 25% del salario de grabación.

2. La empresa tiene la facultad de hacer una grabación completa del espectáculo para su archivo y/o para el/los centro/s de documentación teatral nacional y autonómico, para uso docente con carácter no comercial, así como un *spot* con un máximo de diez minutos para uso publicitario y promocional, sin que en ninguno de los dos casos genere remuneración alguna para el/la artista.

3. La exhibición o comercialización del producto teatral en cualquier soporte multimedia sin autorización expresa y la retribución adicional indicada anteriormente podrán ser causa de demanda por parte del/de la artista, que tendrá derecho a compensación por los correspondientes daños y perjuicios.

Artículo 17º.-*Publicidad del convenio.*

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

Artículo 18º.-*Extinción del contrato.*

El contrato se extinguirá de acuerdo con lo expuesto en el artículo 10 del Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

En caso de rescisión de contrato por parte de la empresa sin motivo justificado, ésta deberá abonarle al/a la artista las siguientes retribuciones:

- a) Por contrato de 1 a 3 meses: 15 días de sueldo.
- b) Por contrato de 3 a 6 meses: 30 días de sueldo.
- c) Por contrato de 6 a 9 meses: 45 días de sueldo.

1. El plazo de previo aviso a la empresa para la rescisión unilateral del contrato por parte del/de la artista queda fijado en 15 días naturales, salvo en la categoría 1ª, en la que el aviso será de 30 días, y en la categoría 2ª, que será de 21 días, a no ser que se trate de obras musicales, en las que el aviso será de 30 días. En todos los casos, si el/la artista no comunica con el tiempo estipulado de aviso la rescisión del contrato, estará obligado a compensar a la empresa, como máximo con el abono del importe del salario correspondiente a los días dejados de avisar. Estas indemnizaciones serán igualmente aplicables en el caso de despido procedente.

Artículo 19º.-*Responsabilidad profesional ante terceros.*

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

Artículo 20º.-*Salud laboral y peligrosidad.*

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

2. Se constituirá un Comité de Salud Laboral en el ámbito de la comisión paritaria del convenio de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

3. Prevención de los riesgos laborales. El/la empresario/a deberá garantizar la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

4. El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2º d) y 19 del ET y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los/las trabajadores/as a una eficaz protección.

5. Conforme a lo establecido en el párrafo anterior y en el marco de sus responsabilidades, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información.

6. En el caso de que el papel interpretado por el/la artista conlleve algún ejercicio peligroso (pelea, acrobacia, manejo de armas, etc.) y, en general, para cualquier juego escénico que pueda representar un riesgo grave para la integridad física del/de la artista, el/la empresario/a estará obligado a constituir un seguro de responsabilidad civil que cubra los siguientes supuestos: muerte por accidente laboral e incapacidad total por accidente laboral, por una cantidad no inferior a 30.000 €.

Artículo 21º.-Régimen disciplinario.

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

2. La empresa está obligada a notificar por escrito con carácter informativo a la representación sindical que se indique y/o a la comisión mixta paritaria la propuesta de sancionar a un/una trabajador/a por falta leve, grave o muy grave, así como de las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción.

3. La información a los/las representantes sindicales y/o a la comisión mixta paritaria se realizará en un plazo no superior a cinco días desde que sea notificada la falta al/a la trabajador/a.

4. Se consideran faltas leves, pudiendo ser revisadas o modificadas las otras conductas conforme lo acuerde la comisión paritaria:

a) La falta de cuidado en la caracterización, en el vestuario o en los diferentes materiales utilizados.

5. Se consideran faltas graves, pudiendo ser revisadas o modificadas las otras conductas conforme lo acuerde la comisión mixta paritaria:

a) La insubordinación manifiesta al empresario/a o persona que lo represente, escuchado el/la trabajador/a.

b) Tres faltas leves.

c) Una falta de asistencia a los ensayos no justificada.

d) Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para desempeñar su papel, cuando ésto obedezca a causas imputables al trabajador/a.

e) Una falta de puntualidad a la función o dos al ensayo sin la debida justificación, siempre que la demora no entorpezca la función o ensayo ni impida al interesado salir a escena en el momento oportuno.

6. Se consideran faltas muy graves, pudiendo ser revisadas o modificadas las otras conductas conforme lo acuerde la comisión mixta paritaria:

a) Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa o representantes de ésta.

b) El acoso sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o representantes de ésta.

c) La embriaguez o toxicomanía en el centro de trabajo.

d) Cualquier acción que impida el normal desarrollo de una función.

e) La falta de asistencia no justificada a una función.

f) La suma de tres faltas graves.

Artículo 22º.-Sanciones.

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

a) Por las faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

b) Por las faltas graves: suspensión de salario de uno a diez días.

c) Por las faltas muy graves: se sancionarán con el despido, reservándose la empresa la potestad de iniciar las acciones legales que estime convenientes.

Artículo 23º.-Derechos sindicales.

Los representantes de los/las trabajadores/as y de los sindicatos firmantes del presente convenio tendrán las garantías y derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de libertad sindical.

Los/las artistas escogerán, entre el personal artístico de la compañía, un/a portavoz que será el interlocutor válido ante la empresa, que podrá solicitar la intervención ante la comisión paritaria de este convenio y/o la jurisdicción de lo social (Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos, AGA).

Para la efectividad de esta tarea, la empresa permitirá las reuniones de la compañía en el centro de trabajo fuera del horario laboral, con la asistencia, en su caso, de los correspondientes asesores/as sindicales, previo aviso a la dirección. La empresa no podrá tomar represalias contra el/la portavoz por el ejercicio de esta función.

La representación de los trabajadores/as y de los sindicatos firmantes del presente convenio tendrá, entre otras, las siguientes funciones y competencias:

a) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (copias de TC-2, TC-4/5, finiquitos y certificados de empresa), contando con la autorización expresa del/de la artista en el supuesto de los finiquitos.

b) Recibir la información que les remita el sindicato.

c) Los/las representantes legales de los trabajadores/as y los sindicatos firmantes del presente convenio tendrán derecho a un tablón de anuncios que la empresa pondrá a su disposición, que deberá situarse dentro del centro de trabajo, en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/de los trabajadores/as y donde se podrán insertar avisos que les puedan interesar.

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

Artículo 24º.-Nulidad del pacto.

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

Artículo 25º.-Comisión mixta.

1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión mixta paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del convenio con las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y sean acordadas por las partes.
- c) Seguimiento del cumplimiento del mismo.

2. La comisión paritaria estará formada por tres vocales como máximo por cada parte más tres suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, siendo asesores permanentes de la parte sindical un mínimo de dos representantes de la *Asociación de Actores e Actrices de Galicia*. Se designará un presidente/a y un secretario/a, que tomará nota del tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá:

- a) Con carácter ordinario: una vez cada tres meses.
- b) Con carácter extraordinario: cuando así lo solicite una de las partes.

La convocatoria se realizará por escrito donde conste el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como el orden del día que se remitirá a los miembros con siete días de antelación.

Artículo 26º.-Cláusula de desvinculación salarial.

Este convenio, en el ámbito de su aplicación, se entenderá, siempre, como de mínimos. Por lo que cualquier trabajador/a, independientemente de su modalidad contractual, siempre quedará acogido como mínimo a todos los derechos que recoge este convenio, tanto sociales como económicos.

De acuerdo con la actual legislación, cualquier empresa que necesite hacer una desvinculación salarial, tendrá que negociarlo, en primer término, con los representantes/as de los/las trabajadores/as, tanto en el caso de que haya o no acuerdo, tendrá que ser transmitido a la Comisión Paritaria del convenio, para que ésta en un plazo máximo de un mes decida si procede o no la desvinculación y en qué condiciones.

Transcurrido este tiempo, si no hay acuerdo, ambas partes se someterán a los mecanismos del AGA.

Se entiende que las empresas que necesiten hacer utilización de esta fórmula, tendrán que entregar toda la documentación que sea requerida por la citada Comisión Paritaria.

Artículo 27º.-Remisiones.

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

Disposición final

Durante la vigencia de este convenio el Centro Dramático Gallego (CDG) se compromete a mantener las condiciones laborales más beneficiosas en relación con lo aprobado en este convenio, vigentes a día de hoy.

ANEXO I Retribuciones

Compañías privadas:

Se establecen dos grupos de compañías y/o espectáculos en función de los siguientes criterios:

Grupo A: aquellas compañías con un presupuesto de producción y/o una/s subvención/es para el espectáculo objeto de la contratación superior a los 40.000 €.

Grupo B: serían aquellas que no alcanzasen los valores anteriormente citados.

-Año 2009.

Compañías privadas grupo A.

Categoría	Mes (€)	Bolo (€) *
1ª Protagonista	1.535,76	Salario bruto x 12/365 + 110 = 161
2ª Principal	1.355,08	Salario bruto x 12/365 + 100 = 145
3ª Secundario/a	1.114,18	Salario bruto x 12/365 + 90 = 127
4ª Reparto	992,88	Salario bruto x 12/365 + 80 = 113
Dietas Galicia	36**	36

-Año 2009.

Compañías privadas grupo B.

Categoría	Mes (€)	Bolo (€)*
1ª Protagonista	1.280	Salario bruto x 12/365 + 110 = 153
2ª Principal	1.120	Salario bruto x 12/365 + 100 = 137
3ª Secundario/a	1.040	Salario bruto x 12/365 + 90 = 125
4ª Reparto	880	Salario bruto x 12/365 + 80 = 109
Dietas Galicia	36**	36

* Los céntimos se calculan por exceso.

** La media dieta es la correspondiente a la mitad de esta cantidad.

Para los años 2010, 2011 y 2012, las mismas tablas + 5%. El incremento anual del IPC se aplicará sobre el montante de la tabla correspondiente y a la resultante se le sumará la parte consolidada del IPC del año anterior. La suma total constituirá el nuevo salario bruto.

En años sucesivos el incremento será sólo el correspondiente al IPC pero sin máximos.

Compañías institucionales.

Categoría	Mes (€)	Bolo (€)
1ª Protagonista	2.879,15	231,635
2ª Principal	2.165,19	202,682
3ª Secundario/a	1.620,94	188,204
Dietas Galicia	65,96	65,96
Dietas fuera de Galicia	93,88	93,88

El importe del salario bruto mensual y por bolo de las diferentes categorías profesionales recogidas en la tabla salarial de compañías institucionales se actualizará anualmente conforme a los índices establecidos para el conjunto del personal funcionario y laboral de la administración titular de la compañía institucional.

ANEXO II

-Retribución por grabación (compañías grupo A).

Protagonista: 322 €.

Principal: 290 €.

Secundario/a: 254 €.

Reperto: 226 €.

-Retribución por grabación (compañías grupo B).

Protagonista: 306 €.

Principal: 274 €.

Secundario/a: 250 €.

Reperto: 218 €.

-Retribución por grabación (compañías institucionales).

Protagonista: 463 €.

Principal: 405 €.

Secundario/a: 376 €.

ANEXO III

Contrato tipo

Contrato especial para artistas (Real decreto 1435/1985, de 1 agosto).

..., ... de ... de 200...

Reunidos:

Por un lado..., con domicilio en..., calle..., nº..., la empresa, representada en este acto por..., con NIF..., en su condición de...

Datos de la empresa:

-Cta. cotización Seguridad Social:...

-CIF:...

-Sector de actividad:

Por otro..., nacido/a el... de... de..., con dirección en..., DNI..., número de afiliación a la Seguridad Social... y nombre artístico..., quien en lo sucesivo se denominará el/la artista.

Ambas partes se reconocen mutuamente suficiente capacidad y legitimación para suscribir el presente contrato laboral, que someten a las siguientes Cláusulas:

Primera.-Se contrata al/a la artista con la categoría de..., interpretando el papel de..., en la obra teatral...,

original de..., que será producida por la empresa, bajo la dirección escénica de...

El contrato, que abarca los ensayos y la interpretación del espectáculo mediante representación escénica, se acoge al vigente convenio de actores y actrices de Galicia, así como al Real decreto 1435/1985, de 1 de agosto, y al artículo 15.1º a) del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y se hace según la modalidad contractual de... del día... al día...

Segunda.-El/la artista percibirá la cantidad de... euros (...€), en concepto de..., incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias a las que, en su caso, hubiese lugar. De esta cantidad, que es bruta, se efectuarán las retenciones y deducciones legales pertinentes. En el tiempo de vigencia del contrato, el/la artista será dado/a de alta en el régimen general de la Seguridad Social en el epígrafe de Artistas.

Los pagos al/a la artista se harán mensualmente y mediante...

Tercera.-En las funciones que se realicen fuera del domicilio fiscal de la empresa, el/la artista percibirá las cantidades estipuladas en el convenio colectivo en concepto de dieta completa o media dieta, según corresponda, que se harán efectivas mediante...

Cuarta.-La jornada laboral será a tiempo completo y con la duración legal conforme el convenio vigente, si bien se acuerda someterse a la planificación que para esto marque la empresa con la debida antelación.

Los ensayos tendrán una duración de..., y comenzarán el día... y finalizarán el día..., ambos inclusive.

El/la artista tendrá derecho al descanso semanal que será fijado por la empresa, siempre con sujeción a lo dispuesto en el convenio colectivo vigente.

Quinta.-En el tiempo de vigencia del contrato, el/la artista podrá ser convocado/a para actividades de promoción, en los límites señalados en el convenio colectivo vigente.

Para el caso de que la empresa desee efectuar una grabación del espectáculo, exclusivamente con fines de archivo o para su comercialización, se estará a lo establecido en el convenio colectivo vigente.

A fin de realizar exclusivamente promoción en radio, televisión o prensa, el/la artista autoriza la fijación fotográfica, fonográfica y audiovisual de su interpretación. Las grabaciones de sonido o imagen precisas a tales fines en ningún caso tendrán una duración de más de diez minutos.

El/la artista autoriza el uso de su nombre artístico, *curriculum vitae* y biografía para la promoción de la producción teatral objeto de este contrato.

Para cualquier tipo de publicidad en la que aparezca el reparto de la obra, se está a lo estipulado en el convenio vigente.

Sexta.-En su relación artística, el/la artista seguirá las instrucciones del/de la director/a de escena. En el resto de relaciones contractuales, organizativas y laborales dependerá exclusivamente de la empresa, siempre en los límites de este contrato y del convenio colectivo vigente.

Séptima.-Serán causas de extinción del presente contrato las establecidas en el convenio colectivo vigente, en el Real decreto 1435/1985 y en la demás normativa aplicable.

En prueba de consentimiento por ambas partes, se firma el presente documento y se entrega una copia del mismo al artista en el lugar y fecha del encabezamiento.

El/la artista, fdo. La empresa, fdo. El/la representante de los trabajadores, fdo.

SERVICIO GALLEGO DE SALUD

Resolución de 7 de abril de 2009, de la División de Recursos Económicos, por la que se dispone la publicación del acuerdo de encomienda de gestión entre la División de Recursos Económicos y la Gerencia General del Complejo Hospitalario Universitario de Ourense, para la encomienda de actuaciones para la contratación del suministro de cobertura quirúrgica para centros hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Galicia dependientes del Servicio Gallego de Salud.

La División de Recursos Económicos del Servicio Gallego de Salud y la Gerencia General del Complejo Hospitalario Universitario de Ourense subscribieron, con fecha 23 de febrero de 2009, un acuerdo por el que se encomienda a dicha gerencia general la gestión material del expediente de contratación mediante concurso abierto del suministro cobertura quirúrgica para centros hospitalarios dependientes del Servicio Gallego de Salud.

Para general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 3 del artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, se dispone su publicación como anexo a la presente resolución.

Santiago de Compostela, 7 de abril de 2009.

Franciso Pais López
Director general de la División de Recursos
Económicos

ANEXO

Acuerdo entre la División de Recursos Económicos del Servicio Gallego de Salud y la Gerencia General del Complejo Hospitalario Universitario de Ourense para la encomienda de gestión a este último de la gestión material del expediente de contratación del suministro cobertura quirúrgica para centros hospitalarios

De una parte, Francisco Pais López, director general de la División de Recursos Económicos del Servicio Gallego de Salud.

De otra parte José Luis Jiménez Martínez, gerente general del Complejo Hospitalario Universitario de Ourense.

Exponen:

El sistema de compras integradas del Servicio Gallego de Salud establece, entre sus objetivos, la procura de la eficiencia en la gestión de las contrataciones del organismo, la participación de los profesionales y la cooperación de los centros.

Entre las medidas a acometer está que un centro asuma la tramitación material de un expediente de contratación que afecte a una pluralidad de los centros del organismo autónomo, con esto se trata de no duplicar los esfuerzos de la contratación y aprovechar los recursos existentes en este ámbito.

Por todo lo expuesto, ambas partes deciden subscribir el presente instrumento de formalización de encomienda de gestión que se regirá por las siguientes cláusulas:

Primera.-*Objeto de la encomienda de gestión.*

La División de Recursos Económicos del Servicio Gallego de Salud y la Gerencia General del Complejo Hospitalario Universitario de Ourense, en el marco de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, que la citada gerencia general lleve a cabo, por razones de eficacia, la gestión material del expediente para la contratación, por el Servicio Gallego de Salud, del suministro de cobertura quirúrgica para centros hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Galicia dependientes del Servicio Gallego de Salud, mediante procedimiento abierto.

Segunda.-*Naturaleza y alcance de la gestión encomendada.*

La gestión material que se encomienda, con respecto a lo citado en el apartado anterior, se concreta en las siguientes actividades, con el alcance que en cada caso se señale:

- a) Tramitación del expediente de contratación.
- b) Recepción de las ofertas de los licitadores.
- c) Preparación y realización de las mesas de contratación.