

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ****RESOLUCIÓ EMO/1647/2014, de 12 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III 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 III Conveni col·lectiu de treball per al sector d'actors i actrius de teatre de Catalunya, subscrit, en dates 19 de desembre de 2013 i 8 de maig de 2014, per la part empresarial pels representants de Teatre Públic, ADETCA, CIATRE i Sales Alternatives, i per la part social pels representants d'AADPC, CCOO i UGT, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 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, 12 de juny de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

III Conveni col·lectiu de treball del sector dels actors i les actrius de teatre de Catalunya

### 1. Àmbits

1.1 Àmbit funcional: aquest Conveni col·lectiu afecta tots els actors i actrius i totes les empreses, ja 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.

1.2 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.

1.3 Àmbit personal: aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació obligatòria a totes les empreses i a tots els actors

CVE-DOGC-A-14192063-2014

i actrius que prestin els seus serveis, segons el que s'estableix a la clàusula 1.1.

## 2. Vigència

La vigència del Conveni col·lectiu serà des de l'1 de novembre de 2013 fins el dia 31 de desembre de 2015 prorrogable en defecte de denúncia expressa anualment fins com a màxim el 31 de desembre de 2017. Quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any mentre no sigui objecte de denúncia escrita per qualsevol de les parts que el subscriuen, formulada amb una antelació mínima de 2 mesos de la data de venciment del termini respectiu. En cas de denúncia quedarà prorrogat el seu contingut normatiu fins a la signatura d'un nou Conveni.

La prorroga tàcita anual del Conveni comportarà l'increment automàtic de totes les condicions econòmiques establertes en aquest text des del primer de gener de cada any, d'acord amb l'índex estatal de preus al consum (IPC) que l'Institut Nacional d'Estadística (INE) hagi fixat definitivament per l'any anterior.

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

## 3. Contracte de treball

### 3.1 Contingut mínim del contracte

A cada contracte de treball hi constarà:

El nom i dades personals i artístiques de l'actor/actriu i del seu representant, si és dóna 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-;

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;

El període i la forma de cobrament;

Dietes per gira o bolo;

El període de preavis de l'empresari i de l'actor/actriu per a la finalització del contracte de treball, així com la compensació econòmica en cas d'incompliment.

### 3.2 Forma del contracte

El contracte es formalitzarà per escrit i haurà de ser signat per ambdues parts amb anterioritat a l'inici de la prestació de serveis per part de l'actor/actriu. En el mateix acte de la signatura un exemplar serà lliurat a l'actor/actriu per a la seva pròpia constància, lliurant-li, així mateix, un segon exemplar un cop que aquest hagi estat visat per l'OTG o organisme que, si es dóna el cas, el substitueixi.

Durant la vigència d'aquest Conveni, la Comissió mixta paritària redactarà un Contracte Tipus l'ús del qual serà d'obligat compliment, a partir de la seva redacció i aprovació.

### 3.3. Modalitats de contractació

El contracte de treball podrà celebrar-se per una durada indefinida o per una durada determinada, d'acord amb allò establert en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors i en el Reial Decret 1435/1985, de l'1 d'agost.

#### 3.3.1 Contracte de durada indefinida

És aquell que pacten les parts perquè les seves prestacions es prolonguin indefinidament en el temps, sense límit en la seva durada.

#### 3.3.2 Contracte de durada determinada

És aquell en què les parts preveuen el temps de contractació a partir de l'ocurrència d'un fet que hi posarà fi (el transcurs d'un temps, la realització d'una actuació, l'acabament d'una temporada, la finalització de les funcions d'una obra, etc.).

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

Contracte per obra: és aquell en què la data de finalització és incerta, tota vegada que la seva durada depèn de l'espectacle a realitzar.

Contracte per temps cert: és aquell que es formalitza amb data certa d'inici i d'acabament. La seva durada mínima serà de 3 mesos.

En qualsevol tipus de contracte, l'actor/actriu coneixerà les dates de les representacions, els llocs d'actuació i les condicions d'aquestes, com a mínim un mes abans de les mateixes, durant la vigència el contracte.

### 3.4 Vigència i extinció del contracte

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

Preavis a la finalització del contracte:

L'empresa haurà de preavisar per escrit l'artista de la finalització del contracte amb 15 dies naturals d'antelació a la data d'efectes. La falta de preavis dóna dret a l'actor/actriu a cobrar com a màxim una compensació econòmica equivalent als salaris corresponents al número de dies amb els quals s'hauria d'haver preanunciat l'extinció del contracte. Aquest termini de preavis es mantindrà durant la vigència d'aquest Conveni sempre i quan les condicions de crisi del sector i de fracàs d'un espectacle es mantinguin. En cas contrari, aquest període de preavis es restablirà i serà reversible; incorporant un període de preavis en aquest supòsit de 30 dies.

L'artista podrà rescindir la relació laboral, donant un preavis a l'empresa de 15 dies naturals, excepte en la categoria de protagonista en què aquest preavis serà de 30 dies i en la categoria de secundari, en què el preavis serà de 21 dies llevat que es tracti d'obres musicals, per les quals el preavis 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 preavis 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. En qualsevol dels casos anteriors, si l'actor/actriu no comunica la seva baixa en el temps de preavis

fixat estarà obligat a compensar l'empresa, com a màxim amb l'abonament de l'import del salari corresponent als dies deixats de preavisar.

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 7.1.3, 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

CVE-DOGC-A-14192063-2014

treball de l'actor/actriu abans de superar el mínim de 28 dies establert al punt a) de l'article 7.1.3, 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.

La malaltia o accident de l'actor/actriu no serà considerada mai com a causa d'extinció unilateral de la relació laboral.

En cas d'accident de treball, l'empresa completarà les prestacions de Seguretat Social fins el 100% del sou d'assaig.

En cas d'embaràs de l'actriu, i pel que fa als permisos i restants condicions afectades per la maternitat s'estarà a allò previst en l'Estatut dels treballadors i normativa complementària.

#### 4. Grups professionals

4.1 El personal afectat pel Conveni es classificarà pel grup professional: d'actor/actriu.

Dins d'aquest grup professional s'efectua la següent classificació específica relativa a aquest sector professional:

Actor/actriu protagonista: És el/la o els/les que porten el pes més important de l'obra clarament destacats de la resta.

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.

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.

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

A les obres de creació, l'assignació del paper es produirà per part del director/a, durant els assajos, 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.

Al teatre polivalent, de carrer o coral, tots els papers amb la mateixa entitat dins de l'obra, tindran com a mínim la categoria de paper secundari, sense límit de personatges a interpretar.

4.2 Es considerarà suplent, l'actor/actriu contractat per l'empresa en el cas eventual de substitució en algun/s paper/s de l'obra.

L'actor/actriu contractat per interpretar regularment un paper també podrà ser contractat com a doble dins el mateix espectacle.

#### 5. Assaigs

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

5.2 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 número 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 .

5.3 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). El/s dia/es de descans obligatori seran, per tant, també retribuïts.

5.4 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.

CVE-DOGC-A-14192063-2014

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, comptat com a jornada, 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.

5.5 Durant el període d'assaigs es consideraran hores extraordinàries aquelles que superin la jornada de treball establerta a l'apartat 5.4 d'aquest Conveni. Les hores extraordinàries es remuneraran sempre que es superin els 15 minuts de prolongació de la jornada de treball establerta a l'apartat 5.4 Aquests 15 minuts de prolongació (no retribuïts) tindran un caràcter extraordinari, per finalitzar la feina, i es compensaran amb descans durant la setmana.

Aquestes hores seran retribuïdes des de la data de vigència del present Conveni a raó de 9,90€/hora.

5.6 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.

5.7 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.

## 6. Funcions

6.1 S'entén per funció la representació de l'obra davant el públic que assisteix al lloc on es realitza. La jornada laboral durant el període de representacions i sempre que no es 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.

6.2 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. De superar-se aquest còmput, l'excés serà considerat com hores extraordinàries, que es retribuïran a 9,90 €.

6.3 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).

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

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

6.6 Els actors/actrius tindran dret a gaudir d'un descans mínim setmanal d'1 dia i mig ininterromput.

Si es tracta de bolos també s'ha de respectar aquest descans setmanal obligatori. Si la gira o els bolos continuen i és impossible gaudir d'aquest descans mínim, es podrà acumular de forma excepcional a les setmanes següents, en un màxim de 2, o bé ser retribuït com 1 dia de treball.

6.7 Si el mateix dia de la representació, els/les actors/actrius han realitzat el desplaçament, i si aquest té una durada de 4 hores, entre la finalització del viatge i l'inici de la funció hi haurà d'haver un interval de temps de descans de 2 hores. Si el viatge supera aquesta durada, el descans serà sempre de la meitat del temps de desplaçament, excepte si hi ha un altre pacte amb els actors/actrius.

6.8 Es consideraran "passis" totes aquelles actuacions o intervencions que no superin els 45 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 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

CVE-DOGC-A-14192063-2014

d'actuació i a l'inrevés, preparació de l'espai escènic, descans després de l'actuació i descaracterització després de l'últim passis. 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 passis	N. Màxim de passis per jornada
Menys de 10 minuts	10
De 10 minuts	8
De 15 minuts	7
De 20 minuts	6
De 25 minuts	5
De 30 minuts	4
De 45 minuts	2

Quant a la remuneració dels passis, com a mínim, es retribuiran atenent a la mateixa normativa que l'establerta a l'article 7 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 número 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.

## 7. Retribucions

### 7.1 Salari

#### 7.1.1 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.).

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 la més alta dels que interpreti) i 28'98 euros per cada dia natural en què no realitza funció durant el temps de vigència del present Conveni.

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 irregular a percentatge, 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

CVE-DOGC-A-14192063-2014

es treballa i/o l'entitat econòmica de l'obra en la qual es treballa, i el número de representacions que es realitzaran.

#### 7.1.2 Grups salarials en relació al nivell econòmic de l'empresa que contracta

A efectes de retribucions salarials mínimes, les empreses es divideixen en dos grups econòmics, "Grup A" i "Grup B".

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

S'adjunten com Annex 1 i 2, la relació d'empreses i sales associades a ADETCA i CIATRE, que durant la vigència d'aquest Conveni quedaran enquadrades segons s'indica al Grup A o al B, i en quan a la resta d'empreses no associades la seva assignació a cada grup econòmic es farà en funció dels següents criteris.

En tot cas, es consideren empreses pertanyents al grup A aquelles que es troben en una o més de les següents situacions:

1. Que facin les representacions regularment en locals dels que en l'Annex 2 del Conveni es qualifiquen com a "Locals A".
2. Que la contractació dels actors/actrius la realitzin Companyies o Empreses concertades amb alguna Administració Pública.
3. Que l'objecte de la contractació sigui prestar serveis en una producció puntual, amb subvenció igual o superior a 36.060,73 euros i per ser representada en algun dels que en l'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 paritària del Conveni, prèvies les consultes necessàries amb les respectives associacions representades, determinar les adaptacions que s'hagin de fer.
4. Que l'espectacle per al qual es contracta els actors/actrius tingui un cost de producció igual o superior a 90.151,82 euros.

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

#### 7.1.3 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

	2014	2015
<b>Grup A</b>		
<b>Sou mensual assaigs</b>		
Per totes les categories	1496,35	1496,35
<b>Sou mensual funcions</b>		
Per categories		
Protagonista	3200	3200
Paper secundari	2300	2300
Repartiment	1785	1785
Breu intervenció	1126,21	1126,21

CVE-DOGC-A-14192063-2014

<b>Grup B</b>		
<b><i>Sou mensual funcions i assaigs</i></b>		
Per categories		
Protagonista	1126,21	1126,21
Paper Secundari	938,49	938,49
Breu Intervenció	750,81	750,81

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 7.1.3.

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.

La remuneració durant les representacions en gira serà la següent:

<b>Bolos</b>
<b>Grup A</b>
<b><i>Sou per bolo</i></b>



CVE-DOGC-A-14192063-2014

Per categories	2014	2015
Protagonista	187,70	187,70
Paper secundari	150,17	150,17
Repartiment	112,62	112,62
Breu intervenció	75,08	75,08

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

<b>Grup B</b>		
<b>Sou per bolo</b>		
Per categories	2014	2015
Protagonista	131,39	131,39
Paper secundari	112,62	112,62
Breu intervenció	75,08	75,08

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 7.1.3.

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 7.1.3;

O s'hagi garantit en el contracte la realització posterior d'una temporada;

O es garantitzin 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:

<b>Sou mensual temporada</b>		
<b>Per categories</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Protagonista	3108,31	3108,31
Paper Secundari	2244,90	2244,90
Repartiment	1726,85	1726,85
Breu Intervenció	1036,10	1036,10

Contracte de més de 6 mesos de durada:

<b>Sou mensual temporada</b>		
<b>Per categories</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Protagonista	2973,18	2973,18
Paper Secundari	2147,28	2147,28
Repartiment	1651,77	1651,77
Breu Intervenció	991,08	991,08

El contracte 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.

#### E. 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.

#### 7.2 Desplaçaments i dietes

a. En cas que la representació es faci fora de la plaça de contractació, l'empresa es farà càrrec dels desplaçaments. El transport haurà de ser en els següents mitjans:

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

CVE-DOGC-A-14192063-2014

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 0,30€ euros/km a l'any 2014 i 2015 més l'import dels peatges.

b. 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 18,55 € per l'any 2014 i 2015.
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 37,11 euros a l'any 2014 i 2015.
3. La que inclou a més de l'allotjament o pernocta (dieta completa amb pernocta) que es retribuirà a 111,33 €.

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 92,77 €.

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 podrà ser compartit.

c) El pagament de les dietes s'avançarà al dia d'arribada a la plaça de la representació, mitjançant transferència, liquidant-se a la nòmina corresponent.

d) En les actuacions a l'estranger, els transports aniran a càrrec de l'empresa, en els mitjans citats anteriorment, així com l'allotjament en establiments de com a mínim 3 estrelles amb 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.

e) L'empresa té l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social en el règim especial d'artistes els dies de desplaçament.

### 7.3. Suspensió d'una representació

Si es 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;

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.

## 8. Gravació i filmació de produccions teatrals

8.1 En el cas de filmació o gravació de les produccions teatrals per la seva posterior explotació comercial, en qualsevol suport multimèdia, l'actor/actriu haurà de donar-hi el seu consentiment exprés i, en tot cas, percebrà per aquest concepte una retribució addicional, tenint en compte l'establert al punt 8.3 i 8.4 d'aquest Conveni.

CVE-DOGC-A-14192063-2014

L'exhibició o comercialització de la producció teatral, en qualsevol suport multimèdia, sense l'autorització expressa de l'actor/actriu i la retribució addicional mencionada anteriorment, podrà ser causa de demanda per part de l'actor/actriu, tenint dret als corresponents danys i perjudicis.

8.2 L'actor/actriu autoritzarà, sense retribució addicional, la filmació o gravació de les produccions teatrals sempre que tinguin un fi garantit d'arxiu cultural. L'actor/actriu que intervingui a l'espectacle podrà demanar una còpia d'aquesta gravació amb els costos al seu càrrec. Si la seva finalitat és fer publicitat de l'obra, la gravació que s'emetrà tindrà una durada màxima de 10 minuts.

8.3 Quan es gravi un espectacle en qualsevol suport audiovisual en un espai amb públic, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, una quantitat equivalent a dos vegades el sou per sessió establert al Conveni vigent subscrit entre Televisió de Catalunya SA, l'AADPC, CCOO i UGT. D'acord amb les taules salarials vigents, les quantitats addicionals són les següents:

Per categories	2014	2015
Protagonista	1204,68	1204,68
Paper secundari	788,88	788,88
Repartiment	535,32	535,32
Intervencions breus	298,38	298,38

Si la gravació és per emetre en directe, la quantitat addicional a percebre serà l'anterior incrementada amb un 25%.

L'actor/actriu rebrà també el 5% de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

8.4 Quan es gravi un espectacle en qualsevol suport radiofònic en un espai amb públic, l'actor/actriu percebrà com a mínim i per una sola vegada, independentment dels dies de gravació, una quantitat addicional equivalent al sou d'un dia d'assaig.

L'actor/actriu rebrà també el 5% de la quantitat total en concepte de drets de propietat intel·lectual, sense perjudici dels que es cobren per les entitats de gestió pertinents.

8.5 El termini de pagament d'aquestes gravacions serà de 30 dies des de la finalització d'aquestes.

## 9. Seguretat Social

L'empresa té l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social, en el règim especial d'artistes, des del primer dia d'assaig d'aquest, havent presentat amb anterioritat a la iniciació del treball o actuació l'afiliació i l'alta, tant si els contractes són de durada inferior a 30 dies com si és superior per aplicació de la normativa general.

La Tresoreria General de la Seguretat Social en el moment de tramitar l'afiliació o l'alta de l'actor/actriu expedeix un talonari de justificants d'actuacions. L'empresari, quan aboni les retribucions al treballador/a o, en tot cas, al finalitzar la prestació de serveis, haurà de complimentar dos justificants. Un es lliurarà a l'actor/actriu, que l'haurà de remetre a la Tresoreria, guardant-se la matriu amb la finalitat de justificar la seva declaració de permanència en l'exercici professional.

L'altre restarà en poder de l'empresari per adjuntar-ho a la relació nominal de treballadors/es a presentar mensualment, juntament amb la liquidació de quotes, guardant-se la matriu. Aquestes formalitats s'adaptaran sempre a la legislació vigent.

És obligació de l'empresa lliurar mensualment les cotitzacions de cada treballador/a.

L'empresa està obligada a facilitar mensualment a l'actor/actriu un rebut en el que constin les deduccions i els seus conceptes en relació amb la seva retribució.

CVE-DOGC-A-14192063-2014

Un cop finalitzat el contracte i si el treballador/a ho demana, l'empresa li haurà de lliurar el certificat d'empresa, l'alta i la baixa d'afiliació, els documents de cotització a la Seguretat Social (TC-2/9 i TC-4/5), els rebuts de salari, i la carta de comunicació de fi de contracte.

## 10. Relacions laborals

### 10.1. Règim de treball

L'actor/actriu està obligat a interpretar el seu paper d'acord amb les indicacions del director/a d'escena i atenent-se als plans previstos per l'empresa.

L'actor/actriu dependrà exclusivament del director/a d'escena per totes aquelles qüestions de caràcter artístic, depenent de l'empresa en la resta dels temes laborals i d'organització.

L'empresa s'obliga a posar a disposició de l'actor/actriu el text i les partitures de l'obra a representar amb el temps i les indicacions necessàries per part del director/a de l'obra, per l'aprenentatge del paper. Es facilitaràn 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.

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.

### 10.2 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.

### 10.3 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.

### 10.4 Salut i riscos laborals.

Les empreses afectades per aquest Conveni compliran les disposicions de la Llei vigent 31/1995 de "Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo", així com la resta de reglaments d'aplicació especial de l'activitat específica de l'empresa.

L'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors/es en tots els aspectes relacionats amb el treball.

El deure de prevenció, establert en el paràgraf anterior té la consideració de deure laboral i suposa, segons allò establert en els articles 4.2.d) i 19 de l'Estatut dels Treballadors i en aquest article, l'existència d'un dret correlatiu dels treballadors i treballadores per una protecció eficaç.

Conforme al que s'ha establert en el paràgraf anterior i en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari

CVE-DOGC-A-14192063-2014

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 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.

## 11. Treball infantil

A l'article 6è de l'Estatut dels treballadors i a l'article 2n del Reial decret 1435/1985 es prohibeix de forma taxativa i genèrica l'admissió en el treball de menors de setze anys, amb l'única excepció de la seva participació excepcional en espectacles públics.

Aquesta participació requereix l'autorització prèvia i expressa de l'autoritat laboral, per la qual cosa s'haurà de cursar sol·licitud d'autorització perquè el/la menor sigui contractat/da. El tutor/a del/de la menor presentarà aquesta sol·licitud davant la Delegació territorial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya corresponent, adjuntant la fotocòpia del document nacional d'identitat del/la menor. Aquest organisme citarà tant el tutor/a del/de la menor, com el/la representant legal de l'empresa contractant, perquè aporti la documentació justificativa del treball a realitzar pel/per el/la menor, així com de les condicions en què aquest/a haurà de realitzar el seu treball. La Delegació territorial prendrà una resolució sobre aquesta petició, després que la Inspecció de Treball i Seguretat Social emeti el seu informe.

Es prohibeix expressament que els/les menors de divuit anys realitzin hores extraordinàries i facin totes aquelles altres activitats o ocupin llocs de treball que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals més representatives, declari insalubres, penoses, nocives o perilloses, tant per a la seva salut com per a la seva formació professional i humana.

## 12. Règim disciplinari

### 12.1. Faltes

Tota falta comesa pels/per les treballadors/es afectats/des per aquest Conveni es classificarà atenent a la 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 mixta paritària:

La manca ostensible d'higiene personal

Una falta de puntualitat a la funció o dues a l'assaig sense la deguda justificació, sempre que el retard no 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 mixta paritària:

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 a 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;

CVE-DOGC-A-14192063-2014

Faltes molt greus: es consideraran faltes molt greus, que poden ser revisades o modificades per altres conductes si així ho acorda la Comissió mixta paritària:

Els gestos, les paraules o les actituds que suposin falta de respecte al públic;

El mal tracte d'obra o les ofenses físiques exercides sobre els companys/es o el personal que 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.

## 12.2 Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

Per a les faltes lleus: amonestació verbal o escrita.

Per a les faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies (s'inclou la 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.

## 13. Drets de representació, drets sindicals i comissió mixta.

### 13.1. Representació legal.

S'aplicarà el que disposa la llei i en especial els articles 64 (competències) i 68 (garanties) de l'Estatut dels treballadors, i la L.O.L.S.

Tanmateix, les parts signants, accepten i reconeixen la figura del "Representant de la part social" entesa com la persona física designada per l'Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya, AADPC que proporciona als actors/actrius contractats per la part empresarial d'aquest Conveni, informació sobre l'activitat de l'Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya i sobre aquells temes vinculats directament amb la seva feina.

Les funcions es concretaran entre les parts mes àmpliament mitjançant acord de Mesa mixta paritària.

En Mesa mixta paritària es negociarà i aprovarà el funcionament d'aquesta figura amb data límit per consensuar competències 1 de febrer de 2014.

Els actors i les actrius escolliran entre el personal artístic de la companyia, passat el període de prova de 15 dies, un/a portaveu que serà l'interlocutor/a vàlid davant l'empresa, que podrà sol·licitar la intervenció davant la Comissió paritària d'aquest Conveni i/o el Tribunal Laboral de Catalunya. Per a l'efectivitat d'aquesta tasca, l'empresa permetrà les reunions de la companyia en el centre de treball fora de l'horari laboral, amb l'assistència, si s'escau, dels/les corresponents assessors/es sindicals, previ avís a la direcció. L'empresa no podrà represaliar l'actor/actriu per a l'exercici d'aquesta funció de portaveu de la companyia.

### 13.2 Comissió mixta

En el termini de 30 dies naturals des de la firma del present Conveni i amb la finalitat d'interpretar les qüestions controvertides que es derivin del seu desenvolupament i aplicació, i de seguir el compliment del mateix, es constituirà una Comissió mixta paritària.

La Comissió mixta estarà formada per 4 representants per cada una de les parts, social i empresarial, més 2 suplents per a cada un dels designats. Les parts podran anar acompanyades d'assessors/es.

La Comissió mixta paritària es reunirà:

a. Amb caràcter ordinari: una vegada cada 2 mesos.

b. Amb caràcter extraordinari: quan així ho sol·liciti una de les parts al Secretari/ària de la mateixa.

La Comissió mixta escollirà, en cada una de les sessions, un/a President/a i un/a Secretari/ària que

CVE-DOGC-A-14192063-2014

desenvoluparan els seus càrrecs fins a la celebració de la següent sessió de la Comissió.

La convocatòria es realitzarà per escrit i haurà de constar el lloc, la data i l'hora de la reunió, així com l'ordre del dia que s'enviarà als i les membres amb set dies d'antelació.

Els actors i actrius i les empreses de teatre podran plantejar consultes sobre la interpretació o el compliment del Conveni a la Comissió mixta paritària, qui haurà de resoldre les qüestions plantejades en el termini màxim de 30 dies a comptar des de la recepció de la consulta per part de la Secretaria.

Les resolucions o els acords de la Comissió mixta, que seran adoptades per unanimitat, tindran caràcter vinculant per ambdues parts i s'incorporaran al Conveni i, en el seu cas, a les pràctiques habituals del teatre a Catalunya.

En el cas que no es pogués decidir per unanimitat, les parts podran sotmetre la qüestió a examen del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### 14. Nul·litat de pacte. Remissions

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

En tot allò que no estigui regulat pel present Conveni seran d'aplicació l'Estatut dels treballadors i el Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, que regula la relació laboral dels artistes en espectacles públics.

#### Annex 1

##### *Productores*

<b>Grup A</b>	<b>Grup B</b>
3 X Tr3s	Jove Teatre Regina
Anexa	Guasch (Infantil)
Paralel	
	Pavlovsky
Focus	Guasch Teatre (adults)
Dagoll Dagom	Marti-Atanasiu
Vània Produccions	L'Estaquirot Teatre
<i>La Perla 29</i>	<i>Poca Conya</i>
Bitó Produccions	Marcel Gros
<i>Vol Ras</i>	<i>Teatre de Guerrilla</i>
La Cubana	Los Excèntricos
La Fura dels Baus	Sarruga Produccions
Els Joglars	Cia. Rocamora
	Cia. La Fortalesa
Comediants	Espai Escènic Joan Brossa



CVE-DOGC-A-14192063-2014

T de Teatre	Tantarantana Teatre
Tricycle	Sala Beckett
Fila 7	Sala Muntaner
	Teatre Ponent
Carlos Santos	Versus Teatre
Pep Bou	Teatreneu
Teatre Nacional	Teatre Gaudí Barcelona
Teatre Lliure	N54 Produccions SL
Mercat de les Flors	Almeria TEATRE
Stage Entertainment	Círcol Maldà
Butaca Stage	Teatre del Raval
Coco Comin Creacions Teatral	FEI ( Nau Ivanov)
Mom Produccions	Aquarel.la
Strómboli	Toni Albà
Paral·lel	

## Annex 2

## Sales

<b>Grup A</b>	<b>Grup B</b>
Teatre Poliorama	Teatre Regina
Teatre Victòria	Guasch Teatre
Teatre Condal	Cafè Teatre Llantiol
Teatre Romea	Espai Escènic Joan Brossa
Barcelona Teatre Musical	Tantarantana Teatre
Teatre Borràs	Sala Beckett
Teatre Capitol	Sala Muntaner
Teatre Coliseum	Teatre Ponent
Teatre Tivoli	Versus Teatre
<i>Teatre Apolo</i>	<i>Teatreneu</i>

CVE-DOGC-A-14192063-2014

Teatre Goya	SAT
La Villarroel Teatre	Nau Ivanov
Teatre Nacional	Teatre del Raval
<i>Teatre LLiure</i>	<i>Teatre Gaudí Barcelona</i>
<i>Mercat de les Flors</i>	<i>Almeria Teatre</i>
Sala paral·lel	Círcol Maldà
	Teatre del Raval
	FEI ( Nau Ivanov)
	Aquarel·la

## Annex 3

*Dietes a l'estranger*

<b>PAIS</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Alemanya	68,31	68,31
Algèria	58,68	58,68
Andorra	42,03	42,03
Angola	64,81	64,81
Aràbia Saudita	61,31	61,31
Argentina	56,93	56,93
Austràlia	67,43	67,43
Àustria	64,81	64,81
Bangladesh	56,93	56,93
Bèlgica	70,94	70,94
Bolívia	46,42	46,42
Brasil	51,68	51,68
Bulgària	49,05	49,05
Camerun	59,56	59,56
Canadà	63,06	63,06
Cap Verd	41,16	41,16

CVE-DOGC-A-14192063-2014

Colòmbia	50,80	50,80
Congo (Rep. Dem.)	62,18	62,18
Corea (Rep. de)	63,06	63,06
Costa d'Ivori	57,80	57,80
Costa Rica	42,03	42,03
Cuba	41,16	41,16
Dinamarca	71,82	71,82
El Salvador	48,17	48,17
Egipte	56,93	56,93
Equador	46,42	46,42
Emirats Àrabs	64,81	64,81
Estats Units	76,19	76,19
Etiòpia	48,17	48,17
Filipines	56,93	56,93
Finlàndia	70,06	70,06
França	70,06	70,06
Gabon	59,56	59,56
Ghana	52,56	52,56
Grècia	56,93	56,93
Guatemala	51,68	51,68
Guinea Equatorial	66,57	66,57
Haití	46,42	46,42
Hondures	46,42	46,42
Hong Kong	70,06	70,06
Hongria	49,92	49,92
Iemen	56,05	56,05
Índia	56,05	56,05
Indonèsia	57,80	57,80
Irak	56,93	56,93
Iran	46,42	46,42

CVE-DOGC-A-14192063-2014

Irlanda	64,81	64,81
Islàndia	60,43	60,43
Israel	57,80	57,80
Itàlia	73,57	73,57
Antiga Iugoslàvia	44,67	44,67
Jamaica	68,31	68,31
Japó	75,31	75,31
Jordània	55,17	55,17
Kenya	56,93	56,93
Kuwait	57,80	57,80
Líban	50,80	50,80
Libèria	50,80	50,80
Líbia	55,17	55,17
Liechtenstein	58,68	58,68
Luxemburg	68,31	68,31
Macau	67,43	67,43
Madagascar	57,80	57,80
Malàisia	48,17	48,17
Malta	41,16	41,16
Marroc	49,05	49,05
Mauritània	48,17	48,17
Mèxic	48,17	48,17
Mònaco	71,82	71,82
Moçambic	62,18	62,18
Nicaragua	42,03	42,03
Nigèria	68,31	68,31
Noruega	74,44	74,44
Nova Zelanda	51,68	51,68
Països Baixos	77,95	77,95
Pakistan	54,29	54,29

CVE-DOGC-A-14192063-2014

Panamà	51,68	51,68
Paraguai	46,42	46,42
Perú	43,79	43,79
Polònia	55,17	55,17
Portugal	57,80	57,80
Puerto Rico	63,06	63,06
Regne Unit	78,82	78,82
Rep. Dominicana	51,68	51,68
Rep. Sud-africana	43,79	43,79
Rep. Txeca	56,93	56,93
Romania	51,68	51,68
Senegal	58,68	58,68
Singapur	61,31	61,31
Síria	61,31	61,31
Sudan	66,55	66,55
Suècia	77,07	77,07
Suïssa	70,06	70,06
Tailàndia	56,93	56,93
Tanzània	41,16	41,16
Tunísia	42,03	42,03
Turquia	49,92	49,92
Uganda	63,06	63,06
Antiga URSS	56,93	56,93
Uruguai	39,41	39,41
Veneçuela	45,54	45,54
Xile	52,54	52,54
Xina	67,43	67,43
Xipre	52,56	52,56
Zaire	66,55	66,55
Zàmbia	58,68	58,68

CVE-DOGC-A-14192063-2014

Zimbawe	49,05	49,05
Resta del món	50,80	50,80

(14.192.063)