

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ACTORES Y ACTRICES DE TEATRO DE CATALUÑA

1.-ÁMBITOS.

1.1.- *Ámbito funcional:* Este Convenio Colectivo afecta a todos los actores y actrices y a todas las empresas, ya sean públicas o privadas, que lleven a cabo una actividad teatral con independencia de si esta se realiza o no en espacios que habitualmente ofrezcan otra actividad.

1.2.- *Ámbito territorial:* Este Convenio Colectivo afecta a todos los contratos, sea cual sea su modalidad y el lugar de la prestación de los servicios, que se formalicen dentro del ámbito territorial de Cataluña entre empresas productoras de espectáculos teatrales y los actores y actrices que presten servicios para las mismas.

1.3.- *Ámbito personal:* Este Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a todas las empresas y a todos los actores y actrices que presten sus servicios, según lo que se establece en la cláusula 1.1.

2.-VIGENCIA.

La vigencia del Convenio colectivo será desde el 1 de noviembre de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015 prorrogable en defecto de denuncia expresa anualmente hasta como máximo el 31 de diciembre de 2017. Quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año mientras no sea objeto de denuncia escrita por cualquiera de las partes que lo suscriben, formulada con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de vencimiento del término respectivo. En caso de denuncia quedará prorrogado su contenido normativo hasta la firma de un nuevo Convenio.

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

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

3.-CONTRATO DE TRABAJO.

3.1.- Contenido mínimo del contrato.

En cada contrato de trabajo constará:

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

3.2.- Forma del contrato.

El contrato se formalizará por escrito y deberá ser firmado por las dos partes con anterioridad al inicio de la prestación de servicios por parte del actor/actriz. En el mismo acto de la firma un ejemplar será entregado al actor/actriz para su propia constancia, entregándole, asimismo, un segundo ejemplar una vez que este haya sido visado por la OTG u organismo que, en su caso, lo sustituya.

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Mixta Paritaria redactará un Contrato Tipo el uso del cual será de obligado cumplimiento, a partir de su redacción y aprobación.

3.3.- Modalidades de contratación.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

3.3.1.- Contrato de duración indefinida

Es aquel que pactan las partes para que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente en el tiempo, sin límite en su duración.

3.3.2.- Contrato de duración determinada

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

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

- ✓ *Contrato por obra: Es aquel en el que la fecha de finalización es incierta, toda vez que su duración depende de la del espectáculo a realizar.*
- ✓ *Contrato por tiempo cierto: Es aquel que se formaliza con fecha cierta de inicio y de finalización. Su duración mínima será de 3 meses.*

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

3.4.- Vigencia y extinción del contrato.

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

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

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

- a) *por su total cumplimiento;*
- b) *por la expiración del tiempo convenido y de las prórrogas acordadas, en su caso.*

Las indemnizaciones por finalización de contrato serán las establecidas legalmente.

Preaviso a la finalización de contrato:

- *La empresa deberá preavisar por escrito al artista la finalización del contrato con 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos. La falta de preaviso da derecho al actor/actriz a cobrar como máximo una compensación económica equivalente a los salarios correspondientes al número de días con los que se debería haber preanunciado la extinción del contrato. Este periodo de preaviso se mantendrá durante la vigencia de este Convenio siempre y cuando las condiciones de crisis del sector y de fracaso de un espectáculo se mantengan. En caso contrario, este período de preaviso se restablecerá y será reversible; incorporando un período de preaviso en este supuesto de 30 días.*
- *El artista podrá rescindir la relación laboral, dando un preaviso a la empresa de 15 días naturales, excepto en la categoría de protagonista en la que este preaviso será de 30 días y en la categoría de secundario, en la que el preaviso será de 21 días salvo que se trate de obras musicales, para las cuales el preaviso será de 30 días. En caso en que el papel a representar por el artista comporte unas características objetivamente especiales, la empresa podrá exigir al artista un preaviso máximo de 45 días para la finalización del contrato, sea cual sea la categoría del personaje, condición que deberá constar expresamente en el contrato escrito y supondrá igual obligación por parte de la empresa. En cualquiera de los casos anteriores, si el actor/actriz no comunica su baja en el tiempo de preaviso fijado estará obligado a compensar a la empresa, como máximo con el abono del importe del salario correspondiente a los días dejados de preavisar.*

En los contratos de temporada, si la empresa decide rescindir el contrato de trabajo del actor/actriz antes de superar el mínimo de 28 días establecido en el punto a) del artículo 7.1.3, la empresa estará obligada a abonar al actor/actriz el sueldo correspondiente a la resta de días de este período mínimo.

En este mismo supuesto pero en caso de fracaso de un espectáculo, si la 'empresa decide rescindir el contrato de trabajo del actor/actriz antes de superar el mínimo de 28 días establecido en el punto a) del artículo 7.1.3, la empresa estará obligada a abonar al actor/actriz el sueldo correspondiente al resto de días de un período mínimo inferior a este, que será de 21 días.

La enfermedad o accidente del actor/actriz no será considerada nunca como causa de extinción unilateral de la relación laboral.

En caso de accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones de Seguridad Social hasta el 100% del sueldo de ensayo.

En caso de embarazo de la actriz, y por lo que respecta a los permisos y restantes condiciones afectadas por la maternidad se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

4.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

4.1.- *El personal afectado por el Convenio se clasificará en las siguientes categorías:*

- Actor / Actriz protagonista: Es el/la o los/las que llevan el peso más importante de la obra, claramente destacados del resto.

- Papel secundario: Es el/la o los/las que ocupan un lugar relevante en la representación sin tener las características del/los protagonista/s y/o que dan apoyo a la trama general del espectáculo.

- Reparto: Aquellos personajes que superan las 3 líneas de texto o de versos, pero que por su presencia escénica en tiempo o en peso específico, no llegan a las características del papel secundario.

- Breves intervenciones: Son aquellos personajes que realizan pequeñas apariciones, corales o no, con o sin texto. En todo caso, el texto no coral no podrá exceder las tres líneas o versos, con un máximo de 60 espacios mecanografiados por línea.

En las obras de creación, la asignación del papel se producirá por parte del director/a, durante los ensayos, siempre que se respete la categoría previamente establecida en el contrato. Se entiende por obra de creación, aquella que no parte de un texto o bien aquella que partiendo de un texto hace una reinterpretación que va más allá de la idea original del autor/a.

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

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

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

5.- ENSAYOS

5.1.- *Se consideran ensayos las prestaciones laborales del actor/actriz destinadas a preparar el texto, los movimientos o la manipulación de su personaje en el montaje de*

la obra. También se consideran ensayos las jornadas de preparación de la obra para el cambio de idioma de la misma.

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

5.3.- *Los ensayos empezaran a contar desde la primera convocatoria del actor/actriz, a partir de la cual se contabilizarán como ensayos corridos (retribuidos siete días a la semana, estableciendo este Convenio la retribución mensual mínima). El/los día/s de descanso obligatorio serán, por tanto, también retribuidos.*

5.4.- *En el período de ensayos, la jornada de trabajo no podrá superar las 40 horas semanales ni las 8 diarias. Durante las dos últimas semanas de ensayos se establece la distribución irregular de la jornada, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso, diario y semanal, previstos legalmente y sin superar las 12 horas diarias ni las 8 el día antes del estreno.*

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

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

5.5.- *Durante el período de ensayos se considerarán horas extraordinarias aquellas que superen la jornada de trabajo establecida en el apartado 5.4 de este Convenio. Las horas extraordinarias se remunerarán siempre que se superen los 15 minutos de prolongación de la jornada de trabajo establecida en el apartado 5.4. Estos 15 minutos de prolongación (no retribuidos) tendrán un carácter extraordinario, para finalizar el trabajo, y se compensarán con descanso durante la semana.*

Estas horas serán retribuidas desde la fecha de vigencia del presente convenio a 9,90€/hora.

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

5.7.- *En caso de que los ensayos superen los 60 días en obras de texto y los 90 días en musicales y obras de creación colectiva, la retribución a partir de los días mencionados será la establecida en este Convenio para el período de funciones.*

6.- FUNCIONES

6.1.- *Se entiende por función la representación de la obra delante del público que asiste al lugar donde se realiza. La jornada laboral durante el período de representaciones y siempre que no se realicen ensayos simultáneos, comenzará media hora antes del inicio de la función y acabará a la finalización de esta. Si por necesidades de la producción, la empresa convoca al actor/actriz con más tiempo de antelación, este tiempo será considerado jornada laboral, sin superar las 40 horas semanales de promedio.*

6.2.- *Si durante las representaciones se tienen que realizar ensayos simultáneos, la jornada de trabajo no podrá superar las 40 horas semanales de promedio en cómputo bisemanal, tanto en plaza como en gira, ni las 9 horas diarias de trabajo. De superarse este cómputo, el exceso será considerado como horas extraordinarias, que se retribuirán a 9,90 €.*

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

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

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

6.6.- *Los actores/actrices tendrán derecho a disfrutar de un descanso mínimo semanal de 1 día y medio ininterrumpido.*

Si se trata de bolos también se debe respetar este descanso semanal obligatorio. Si la gira o los bolos continúan y es imposible disfrutar de este descanso mínimo, se podrá acumular de forma excepcional a las semanas siguientes, en un máximo de 2, o bien ser retribuido como 1 día de trabajo.

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

6.8.- Se considerarán “pases” todas las actuaciones o intervenciones que no superen los 45 minutos sin interrupción de duración ante el público.

En este tipo de espectáculo, la jornada laboral continuada será de 7 horas y media, incluidos los descansos reglamentarios que tendrán carácter de retribuidos.

Si se trata de jornada partida será de 8 horas, con un descanso para comer o cenar de mínimo una hora y máximo dos, a realizar en la franja horaria de 13 a 16 horas del mediodía y de 20 a 23 horas por la noche.

Dentro de la jornada laboral quedan comprendidas todas aquellas actividades preparatorias necesarias para la ejecución de los respectivos pases, como la preparación, caracterización y/o calentamiento, desplazamiento del camerino al lugar de actuación y viceversa, preparación del espacio escénico, descanso después de la actuación y descaracterización después del último pase. La jornada finaliza cuando el artista sale del camerino. El número máximo de pases que se podrán realizar en una jornada laboral completa (si la jornada es reducida se hará un cálculo proporcional) será:

<i>Duración del pase</i>	<i>N. Máximo de pases por jornada</i>
<i>Menos de 10 minutos.....</i>	<i>10</i>
<i>De 10 minutos.....</i>	<i>8</i>
<i>De 15 minutos.....</i>	<i>7</i>
<i>De 20 minutos.....</i>	<i>6</i>
<i>De 25 minutos.....</i>	<i>5</i>
<i>De 30 minutos.....</i>	<i>4</i>
<i>De 45 minutos.....</i>	<i>2</i>

En cuanto a la remuneración de los pases, como mínimo, se retribuirán atendiendo a la misma normativa que la establecida en el artículo 7 del Convenio Colectivo para las actuaciones que denominamos convencionales, es decir según el grupo económico de la productora y el tipo de contrato que se suscriba con el/la artista (temporada, evento, gira –temporada o bolo-, tiempo cierto o sueldo corrido). Pero, en todo caso, con independencia del número de pases diarios que se hagan (siempre dentro de los topes máximos), la remuneración salarial mínima que se pagará al/la artista será la correspondiente a la jornada completa.

7.-RETRIBUCIONES.

7.1.- Salario.

7.1.1.- Definiciones:

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

El actor/actriz que interprete más de un papel cobrará el salario correspondiente a la categoría más alta de las que interprete.

El o la doble, cuando interprete el papel que dobla, recibirá el salario correspondiente al de la categoría que interprete (o a la más alta de las que interprete) y 28'98 euros por cada día natural en que no realiza función durante el tiempo de vigencia del presente Convenio.

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

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

El salario de los actores y actrices será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajo.

En caso de pactar un salario irregular a porcentaje, este nunca será inferior a los mínimos establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

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

Para determinar los salarios mínimos se tienen en cuenta dos factores: el nivel económico de la empresa para la cual se trabaja y/o la entidad económica de la obra en la cual se trabaja, y el número de representaciones que se realizarán.

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

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

El teatro público se encuadrará siempre en el Grupo A.

Se adjuntan como Anexo 1 y 2, la relación de empresas y salas asociadas a ADETCA y CIATRE, que durante la vigencia de este Convenio quedarán encuadradas según se indica en el Grupo A ó B, y en cuanto al resto de empresas no asociadas su asignación a cada grupo económico se hará en función de los siguientes criterios.

En todo caso, se consideran empresas pertenecientes al grupo A aquellas que se encuentran en una o más de las siguientes situaciones:

1.- Que realicen las representaciones regularmente en locales de los que en el Anexo 2 del Convenio se califican como "Locales A".

2.- Que la contratación de los actores/actrices la realicen Compañías o Empresas concertadas con alguna Administración Pública.

3.- Que el objeto de la contratación sea prestar servicios en una producción puntual, con subvención igual o superior a 36.060,73 euros y para ser representada en alguno de los que en el Anexo 2 se califican como "Locales A". Este apartado podrá ser revisado y adaptado a las modificaciones que se puedan producir por circunstancias ajenas a los firmantes del Convenio, tales como las modificaciones en la política de subvenciones. Corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio, previas las consultas necesarias con las respectivas asociaciones representadas, determinar las adaptaciones que se deban hacer.

4.- Que el espectáculo para el que se contrata a los actores/actrices tenga un coste de producción igual o superior a 90.151,82 euros.

Por exclusión, se consideran empresas del Grupo B, todas aquellas no incluidas en el Grupo A. Se consideran, en todo caso, pertenecientes al Grupo B las producciones de las Salas alternativas.

7.1.3.- Retribuciones mínimas en relación al tipo de trabajo a realizar y el grupo económico de la empresa:

A) Temporada

Se considera temporada las representaciones de un espectáculo que tengan una duración mínima continuada de 28 días naturales en la misma plaza. La remuneración será la que corresponda por los días naturales que dure la obra en cartel, según los importes mensuales mínimos establecidos seguidamente, garantizando la remuneración de un mínimo de 28 días.

GRUPO A

Sueldo mensual ensayos

	2014	2015
<i>Para todas las categorías</i>	1.496,35	1496,35

Sueldo mensual funciones

<i>Por categorías</i>	2014	2015
<i>Protagonista</i>	3.200	3.200
<i>Papel Secundario</i>	2.300	2.300
<i>Reparto</i>	1.785	1.785
<i>Breve Intervención</i>	1.126,21	1.126,21

GRUPO B

Sueldo mensual funciones y ensayos

<i>Per categories</i>	2014	2015
<i>Protagonista</i>	1.126,21	1.126,21
<i>Paper Secundari</i>	938,49	938,49
<i>Breu Intervenció</i>	750,81	750,81

Los papeles de reparto se encuadran en los papeles secundarios.

B) Festivales, Muestras y Eventos

Se considerará Festival, Muestra o Evento toda manifestación de carácter cultural, promocional o comercial organizada por una entidad pública y/o privada, en una única plaza y por un tiempo limitado que no supere lo establecido para el contrato de temporada.

El salario mínimo durante el período de ensayos es el mismo que el establecido en la modalidad de temporada, por cada grupo económico de empresas. El salario diario mínimo para esta modalidad de función será el establecido en el apartado siguiente para el bolo, más el 100%, excepto que se haya garantizado una temporada o un

número mínimo de bolos (de acuerdo con los requisitos del apartado siguiente), retribuyéndose entonces de acuerdo con las cuantías establecidas en el punto C) de este artículo 7.1.3.

La retribución de los eventos de carácter promocional o comercial será siempre la correspondiente al Grupo A, con independencia de quién sea el productor del espectáculo.

C) Gira

Se considerará gira la contratación para representaciones de forma itinerante o bien aquellas que, haciéndose en la misma plaza, no lleguen a una duración de 28 días naturales continuados.

La empresa facilitará al/la artista, en caso de que este/a lo solicite, la documentación necesaria para tramitar, si procede, las prestaciones de paro entre bolo y bolo.

Dentro de esta modalidad encontramos:

- ✓ El bolo es aquel en el que se realizan de una a seis representaciones en la misma plaza.
- ✓ La temporada en gira es aquella en la que se realizan un mínimo de siete días de representaciones en la misma plaza.

La remuneración durante los ensayos es la misma que la establecida en la modalidad de temporada para cada grupo económico de empresas.

La remuneración durante las representaciones en gira será la siguiente:

Bolos

GRUPO A

Sueldo por bolo

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 caso de doble función en un mismo día y en el mismo espacio, el salario por bolo se incrementará con el 50%.

GRUPO B

Sueldo por bolo

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	131,39	131,39
<i>Paper Secundari</i>	112,62	112,62
<i>Breu Intervenció</i>	75,08	75,08

En caso de doble función en un mismo día y en el mismo espacio, el salario por bolo se incrementará con el 50%.

Temporada en gira

Las funciones de una temporada en gira se retribuirán con el sueldo de temporada (apartado A) de este artículo 7.1.3).

Esta será la remuneración mínima de los bolos y de la temporada en gira, siempre que:

- *estas representaciones se hagan después de una temporada (apartado A) del artículo 7.1.3);*
- *o se haya garantizado en el contrato la realización posterior de una temporada;*
- *o se garanticen 21 funciones en un período máximo de 4 meses.*

A los efectos anteriores "garantizar" significa que si resulta imposible la realización de la temporada o de les 21 funciones (bolos y/o temporada en gira), la empresa tendrá que pagar a los actores/actrices el sueldo dejado de percibir por las mismas.

En caso contrario, la remuneración mínima será: para las primeras 14 funciones, sueldo de bolo + 100%; de la función número 15 a la 17, sueldo de bolo + 50%; y de la función número 18 en adelante, la remuneración establecida en este Convenio para el bolo.

D) Contratos por tiempo cierto

El salario mínimo en contratos por tiempo cierto del Grupo A será para las diferentes categorías y períodos de contratación, y desde el primer día de ensayo, como mínimo:

Contrato de 3 a 6 meses de duración:

Sueldo mensual temporada

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	3.108,31	3.108,31
<i>Paper Secundari</i>	2.244,90	2.244,90
<i>Repartiment</i>	1.726,85	1.726,85
<i>Breu Intervenció</i>	1.036,10	1.036,10

Contrato de más de 6 meses de duración:

Sueldo mensual temporada

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	2.973,18	2.973,18
<i>Paper Secundari</i>	2.147,28	2.147,28
<i>Repartiment</i>	1.651,77	1.651,77
<i>Breu Intervenció</i>	991,08	991,08

Si el contrato se finaliza antes de la fecha establecida inicialmente para su finalización, se abonará al/la artista una compensación equivalente al salario dejado de percibir hasta la fecha de finalización prevista en el contrato.

E) Sueldo corrido

Es una forma de remuneración que consiste en abonar desde el inicio de la contratación una cantidad fija mensual que como mínimo será la establecida anteriormente para la temporada, garantizando como mínimo 28 días naturales de funciones.

7.2.- Desplazamientos y dietas

a) En caso de que la representación se haga fuera de la plaza de contratación, la empresa se hará cargo de los desplazamientos. El transporte deberá realizarse en los siguientes medios:

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

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

Si es la empresa quien pide al/la artista viajar en vehículo propio y el actor/actriz está de acuerdo, se le abonarán como mínimo los gastos del viaje a razón de 0,30 euros/km en el año 2014 y 2015, más el importe de los peajes.

b) Se pueden contemplar cuatro tipos de dieta:

1.- La que incluye una sola comida (media dieta): Cuando la salida sea después de las 14:30h y el regreso después de las 22h, o la salida antes de las 14:30h y el regreso antes de las 22:00h. La compensación económica será de 18,55 € para el año 2014 y 2015.

2.- La que incluye las dos comidas principales (dieta): Cuando la salida sea antes de las 14:30h y el regreso después de las 22h. La compensación económica será de 37,11 euros para el año 2014 y 2015.

3.- La que incluye además el alojamiento o pernocta (dieta completa con pernocta), que se retribuirá a 111,33 €.

La empresa podrá optar por abonar la dieta completa o bien hacerse cargo del alojamiento con desayuno en un hotel de 3 estrellas y abonar la dieta que corresponda.

En caso de pernoctar, cuando la llegada a la plaza de contratación sea más tarde de las 14:30h, el actor recibirá media dieta suplementaria.

4.- La que incluye la cena y el alojamiento: cuando la salida de la plaza de contratación sea después de las 14:30h y el actor/actriz deba pernoctar fuera, recibirá media dieta y el alojamiento retribuidos a 92,77€.

En el caso de temporada en gira en Madrid, de duración no inferior a 21 días, podrá contemplarse una negociación especial entre las partes interesadas sobre los importes señalados anteriormente en concepto de dietas, sin que en ningún caso se puedan establecer precios inferiores al 65% de los establecidos en el Convenio. Cuando la duración sea de 28 o más días, se podrá contemplar una negociación entre las partes

sin que se puedan establecer compensaciones inferiores al 50% de los importes fijados en el Convenio.

La dieta en gira será negociable entre las partes cuando la productora facilite al actor/actriz alojamiento en un aparthotel.

En base a criterios de producción, el alojamiento en gira se efectuará en espacios en condiciones y podrá ser compartido.

c) El pago de las dietas se anticipará al día de llegada a la plaza de la representación, mediante transferencia, liquidándose en la nómina correspondiente.

d) En las actuaciones en el extranjero los transportes irán a cargo de la empresa, en los medios citados anteriormente, así como el alojamiento en establecimientos de cómo mínimo 3 estrellas con desayuno incluido. Se pactará una dieta en concepto de manutención considerando el nivel económico del país, que en ningún caso será inferior a la establecida en el RD 2064/1995, según relación que se adjunta como Anexo 3 de este Convenio.

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

7.3.- Suspensión de una representación.

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

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

- en el caso de que la empresa cobre únicamente una parte del cachet o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá la parte proporcional de su salario que se corresponda con la percibida por la empresa;

- en el caso de que la organización del espectáculo corresponda a la misma empresa productora, el actor/actriz recibirá: o bien el salario de un día de ensayo o bien la prórroga del contrato para cubrir las representaciones que no hayan podido efectuarse.

8. GRABACIÓN Y FILMACIÓN DE PRODUCCIONES TEATRALES

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

8.2.- El actor/actriz autorizará, sin retribución adicional, la filmación o grabación de las producciones teatrales siempre que tengan un fin garantizado de archivo cultural.

El actor/actriz que intervenga en el espectáculo podrá pedir una copia de esta grabación con los costes a su cargo. Si su finalidad es hacer publicidad de la obra, la grabación que se emitirá tendrá una duración máxima de 10 minutos.

8.3.- Cuando se grabe un espectáculo en cualquier soporte audiovisual en un espacio con público, el actor/actriz percibirá como mínimo y por una sola vez, independientemente de los días de grabación, una cantidad equivalente a dos veces el sueldo por sesión establecido en el Convenio vigente suscrito entre Televisió de Catalunya SA, la AADPC, CCOO y UGT. De acuerdo con las tablas salariales vigentes, las cantidades adicionales son:

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 grabación es para ser emitida en directo, la cantidad adicional a percibir será la anterior incrementada en un 25%.

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

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

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

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

9.- SEGURIDAD SOCIAL.

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

La Tesorería General de la Seguridad Social en el momento de tramitar la afiliación o alta del actor/actriz expide un talonario de justificantes de actuaciones. El empresario cuando abone las retribuciones al trabajador/a o, en todo caso, al finalizar la prestación de servicios, deberá cumplimentar dos justificantes. Uno se entregará al actor/actriz que deberá remitirlo a la Tesorería guardándose la matriz con la finalidad de justificar su declaración de permanencia en el ejercicio profesional. El otro quedará en poder del empresario para adjuntarlo a la relación nominal de trabajadores/as a presentar mensualmente, junto con la liquidación de cuotas, guardándose la matriz. Estas formalidades se adaptarán siempre a la legislación vigente.

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

La empresa está obligada a facilitar mensualmente al actor/actriz un recibo en el que consten las deducciones y sus conceptos en relación con su retribución.

Una vez finalizado el contrato y si el trabajador/a lo solicita, la empresa le deberá entregar el certificado de empresa, el alta y la baja de afiliación, los documentos de cotización a la Seguridad Social (TC-2/9 y TC-4/5), los recibos de salario, y la carta de comunicación de fin del contrato.

10.- RELACIONES LABORALES.

10.1.- Régimen de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

10.2.- Pacto de exclusividad o plena dedicación.

Cuando así lo acuerden las partes el contrato contemplará los pactos de exclusividad y/o permanencia en la empresa previstos legalmente, que solo surtirán efectos una vez superado el período de prueba. En estos casos el contrato deberá contener la

compensación específica para cada concepto y las derivadas de su incumplimiento total o parcial.

También se establecerán en el contrato de trabajo las cláusulas de garantía de su cumplimiento que las partes acuerden.

10.3.- Responsabilidad profesional ante terceros.

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

10.4.- Salud y riesgos laborales.

Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones de la Ley 31/1995 de "Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo", así como los restantes reglamentos de aplicación especial a la actividad específica de la empresa.

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

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

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

En el caso que el papel interpretado por el actor/actriz comporte un ejercicio peligroso (duelo, pelea, acrobacia, etc.) y, en general, para todo juego escénico que pueda presentar un riesgo grave para la integridad física del actor/actriz, el empresario estará obligado a tener un seguro complementario al de la Seguridad Social que garantice un capital por invalidez permanente o defunción para el asegurado/a o sus derechohabientes.

11.- TRABAJO INFANTIL.

En el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del RD 1435/1985 se prohíbe de forma taxativa y genérica la admisión al trabajo de menores de dieciséis

años, con la única excepción de su participación excepcional en espectáculos públicos.

Esta participación requiere la autorización previa y expresa de la autoridad laboral, para lo cual se deberá cursar solicitud de autorización para que el/la menor sea contratado/a. El tutor/a del/de la menor presentará esta solicitud ante la Delegación Territorial del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña correspondiente, adjuntando la fotocopia del documento nacional de identidad del/de la menor. Este organismo citará tanto al tutor del/de la menor, como al/a la representante legal de la empresa contratante, para que aporte la documentación justificativa del trabajo a realizar por el/la menor, así como de las condiciones en que éste/a deberá realizar su trabajo. La Delegación Territorial tomará una resolución sobre esta petición después de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emita su informe.

Se prohíbe expresamente que los/las menores de dieciocho años realicen horas extraordinarias y realicen todas aquellas otras actividades u ocupen 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, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

12.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

12.1.- Faltas.

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

La empresa está obligada a notificar por escrito, con carácter informativo, a la representación sindical que se indique, la propuesta de sancionar a un trabajador/a por falta leve, grave o muy grave, así como las causas que a criterio de la empresa justifiquen esta sanción.

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

Faltas leves. Se consideran faltas leves, que pueden ser revisadas o modificadas por otras conductas si así lo acuerda la Comisión Mixta Paritaria:

- la falta ostensible de higiene personal;*
- una falta de puntualidad a la función o dos al ensayo sin la debida justificación,*

siempre que el retraso no entorpezca la función o el ensayo ni impida al interesado/a la salida a escena en el momento oportuno;

- *el descuido con la caracterización, el vestuario o con los diferentes materiales utilizados;*

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

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

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

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

12.2.- Sanciones.

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

- *Para las faltas leves: amonestación verbal o escrita.*
- *Para las faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días (se*

incluye su inserción en la tablilla).

- *Para las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días o el despido, excepto la falta de asistencia injustificada a la función que será sancionada con el despido.*

13.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, DERECHOS SINDICALES Y COMISIÓN MIXTA.

13.1.- Representación legal.

Se aplicará lo que dispone la ley y en especial los artículos 64 (competencias) y 68 (garantías) del Estatuto de los Trabajadores, y la LOLS.

Asimismo, las partes firmantes, aceptan y reconocen la figura del “Representante Sindical de sector” entendida como la persona física designada por l’Associació d’Actors i Directors Professionals de Catalunya, AADPC que proporciona a los actores/actrices contratados por la parte empresarial de este Convenio, información sobre la actividad de la Associació d’Actors i Directors Professionals de Catalunya y sobre aquellos temas vinculados directamente con su trabajo.

Las funciones del “Representante Sindical de sector” se concretaran entre las partes más ampliamente mediante acuerdo de Mesa Mixta Paritaria.

En Mesa Mixta Paritaria se negociará y aprobará el funcionamiento de esta figura con fecha límite para consensuar competencias el 1 de febrero de 2014.

Los actores y las actrices escogerán entre el personal artístico de la compañía, pasado el período de prueba de 15 días, un/a portavoz que será el interlocutor/a válido ante la empresa, que podrá solicitar la intervención ante la Comisión Paritaria de este Convenio y/o el Tribunal Laboral de Cataluña. 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, si procede, de los correspondientes asesores/as sindicales, previo aviso a la dirección. La empresa no podrá represaliar al actor/actriz por el ejercicio de esta función de portavoz de la compañía.

13.2.- Comisión Mixta

En el plazo de 30 días naturales desde la firma del presente Convenio y con la finalidad de interpretar las cuestiones controvertidas que se deriven de su desarrollo y aplicación, y de seguir el cumplimiento del mismo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta estará formada por 4 representantes por cada una de las partes, social y empresarial, más 2 suplentes por cada uno de los designados. Las partes podrán estar acompañadas de asesores/as.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá:

- a) con carácter ordinario: una vez cada 2 meses.*
- b) con carácter extraordinario: cuando así lo solicite una de las partes al Secretario/a de la misma*

La Comisión Mixta designará, en cada una de las sesiones, un/a Presidente/a y un/a Secretario/a que desarrollarán sus cargos hasta la celebración de la siguiente sesión de la Comisión.

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

Los actores y actrices y las empresas de teatro podrán plantear consultas sobre la interpretación o el cumplimiento del Convenio a la Comisión Mixta Paritaria, que deberá resolver las cuestiones planteadas en el plazo máximo de 30 días a contar desde la recepción de la consulta por parte del/la Secretario/a.

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

En el supuesto de que no se pudiera decidir por unanimidad, las partes podrán someter la cuestión a examen del Tribunal Laboral de Cataluña.

14.- NULIDAD DE PACTO. REMISIONES.

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

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

ANEXO 1 **PRODUCTORAS**

Grupo A

3 X Tr3s
Anexa
Paral·lel
Focus
Dagoll Dagom
Vània Produccions
La Perla 29
Bitó Produccions
Vol Ras
La Cubana
La Fura dels Baus
Els Joglars

Comediants
T de Teatre
Tricycle
Fila 7

Carlos Santos
Pep Bou
Teatre Nacional
Teatre Lliure
Mercat de les Flors
Stage Entertainment
Butaca Stage
Coco Comin Creacions Teatrals
Mom Produccions
Strómboli
Paral·lel

Grupo B

Jove Teatre Regina
Guasch (Infantil)
Pavlovsky
Guasch Teatre (adults)
Marti-Atanasiu
L'Estaquirot Teatre
Poca Conya
Marcel Gros
Teatre de Guerrilla
Los Excéntricos
Sarruga Produccions
Cia. Rocamora
Cia. La Fortalesa
Espai Escènic Joan Brossa
Tantarantana Teatre
Sala Beckett
Sala Muntaner
Teatre Ponent
Versus Teatre
Teatreneu
Teatre Gaudí Barcelona
N54 Produccions SL
Almeria TEATRE
Círcol Maldà
Teatre del Raval
FEI (Nau Ivanov)
Aquarel.la
Toni Albà

ANNEX 2

SALAS

Grupo A

Teatre Poliorama
Teatre Victòria
Teatre Condal
Teatre Romea
Barcelona Teatre Musical
Teatre Borràs
Teatre Capitol
Teatre Coliseum
Teatre Tívoli
Teatre Apolo
Teatre Goya
La Villarroel Teatre
Teatre Nacional
Teatre Lliure
Mercat de les Flors
Sala paral·lel

Grupo B

Teatre Regina
Guasch Teatre
Cafè Teatre Llantiol
Espai Escènic Joan Brossa
Tantarantana Teatre
Sala Beckett
Sala Muntaner
Teatre Ponent
Versus Teatre
Teatreneu
SAT
Nau Ivanov
Teatre del Raval
Teatre Gaudí Barcelona
Almeria Teatre
Círcol Maldà
Teatre del Raval
FEI (Nau Ivanov)
Aquarel·la

ANEXO 3

DIETAS EN EL EXTRANJERO

PAIS	2014	2015
Alemania	68,31	68,31
Algeria	58,68	58,68
Andorra	42,03	42,03
Angola	64,81	64,81
Arabia Saudita	61,31	61,31
Argentina	56,93	56,93
Australia	67,43	67,43
Austria	64,81	64,81
Bangla Desh	56,93	56,93
Bélgica	70,94	70,94
Bolivia	46,42	46,42
Brasil	51,68	51,68
Bulgaria	49,05	49,05
Camerún	59,56	59,56
Canadá	63,06	63,06
Cabo Verde	41,16	41,16
Colombia	50,80	50,80
Congo (Rep. Dem.)	62,18	62,18
Corea (Rep. de)	63,06	63,06
Costa de 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
Egipto	56,93	56,93
Ecuador	46,42	46,42
Emiratos Árabes	64,81	64,81
Estados Unidos	76,19	76,19
Etiopia	48,17	48,17
Filipinas	56,93	56,93
Finlandia	70,06	70,06
Francia	70,06	70,06
Gabón	59,56	59,56
Ghana	52,56	52,56
Grecia	56,93	56,93

PAIS	2014	2015
Guatemala	51,68	51,68
Guinea Ecuatorial	66,57	66,57
Haití	46,42	46,42
Honduras	46,42	46,42
Hong Kong	70,06	70,06
Hungría	49,92	49,92
Yemen	56,05	56,05
India	56,05	56,05
Indonesia	57,80	57,80
Irak	56,93	56,93
Irán	46,42	46,42
Irlanda	64,81	64,81
Islandia	60,43	60,43
Israel	57,80	57,80
Italia	73,57	73,57
Antigua Yugoslavia	44,67	44,67
Jamaica	68,31	68,31
Japón	75,31	75,31
Jordania	55,17	55,17
Kenia	56,93	56,93
Kuwait	57,80	57,80
Líbano	50,80	50,80
Liberia	50,80	50,80
Libia	55,17	55,17
Liechtenstein	58,68	58,68
Luxemburgo	68,31	68,31
Macao	67,43	67,43
Madagascar	57,80	57,80
Malasia	48,17	48,17
Malta	41,16	41,16
Marruecos	49,05	49,05
Mauritania	48,17	48,17
Méjico	48,17	48,17
Mónaco	71,82	71,82
Mozambique	62,18	62,18
Nicaragua	42,03	42,03
Nigeria	68,31	68,31
Noruega	74,44	74,44

PAIS	2014	
Nova Zelanda	51,68	51,68
Países Bajos	77,95	77,95
Pakistan	54,29	54,29
Panamá	51,68	51,68
Paraguay	46,42	46,42
Perú	43,79	43,79
Polonia	55,17	55,17
Portugal	57,80	57,80
Puerto Rico	63,06	63,06
Reino Unido	78,82	78,82
Rep. Dominicana	51,68	51,68
Rep. Sudafricana	43,79	43,79
Rep. Checa	56,93	56,93
Rumania	51,68	51,68
Senegal	58,68	58,68
Singapur	61,31	61,31
Siria	61,31	61,31
Sudan	66,55	66,55
Suecia	77,07	77,07
Suiza	70,06	70,06
Tailandia	56,93	56,93
Tanzania	41,16	41,16
Túnez	42,03	42,03
Turquía	49,92	49,92
Uganda	63,06	63,06
Antigua URSS	56,93	56,93
Uruguay	39,41	39,41
Venezuela	45,54	45,54
Chile	52,54	52,54
China	67,43	67,43
Chipre	52,56	52,56
Zaire	66,55	66,55
Zambia	58,68	58,68
Zimbaue	49,05	49,05
Resto del mundo	50,80	50,80