



Convenio Colectivo Actores y Actrices de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80100115012018	ACTUALIZACIÓN	2018/05/31
VIGENCIA	2018/01/01 — 2019/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 8307 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-actores-y-actrices-de-c-autonoma-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Actores y Actrices. Última actualización a: 31-05-2018 Vigencia de: 01-01-2018 a 31-12-2019. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOGV 8307 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 8307 de 31.05.2018)

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y actrices de teatro de la Comunitat Valenciana.

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los actores y actrices de teatro de la Comunitat Valenciana, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por AVETID (Asociación Valenciana de Empresas Productoras de Teatro, Danza y Circo), y de otra por AAPV (Sindicato de Actores y Actrices Profesionales Valencianos), la FESMC de UGT PV y por la FSC de CCOO PV, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 4 de mayo de 2018.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS ACTORES Y LAS ACTRICES DE TEATRO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Los firmantes del presente convenio colectivo comparten su interés por promover la actividad profesional en el sentido más amplio. Todas las partes reconocen sus respectivas contribuciones a la Cultura, y en este sentido acuerdan regular el marco al que deben ceñirse las relaciones entre trabajadores y empresas, apelando al sentido ético, tanto los empresarios como los actores y actrices, por lo que respecta a la relación laboral especial que se produce en el quehacer teatral.

Ambas partes se reconocen mutuamente el esfuerzo realizado por conseguir los acuerdos recogidos en el presente convenio con el objetivo común de favorecer la estabilidad en el sector.

Ambas partes se comprometen a seguir avanzando en todos aquellos aspectos tanto de la negociación colectiva como de otros que directa o indirectamente afectan a este sector, que no solo influye en la economía valenciana, sino que es un pilar básico de la cultura en nuestro entorno, que debe ser fomentado y especialmente protegido desde todos los puntos de vista y por todos los organismos y organizaciones implicados.

1. Ámbitos y determinación de las partes

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 ofrecen otra actividad.

1.2. **Ámbito territorial:** este convenio colectivo afecta a todos los contratos, sea cual sea su modalidad y el lugar de prestación de los servicios, que se formalizan dentro del ámbito territorial de la Comunitat Valenciana entre empresas productoras de espectáculos teatrales y los actores y actrices que prestan servicios por 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 prestan sus servicios, según lo establecido en la cláusula 1.1

1.4. **Determinación de las partes:** las partes que firman este convenio son por la parte empresarial: AVETID y por la parte social: AAPV, FSC de CCOO-PV y FESMC de la UGT-PV.

2. Vigencia

La vigencia del convenio colectivo será desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2019. 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 de la fecha de vencimiento del plazo respectivo. En caso de denuncia quedará prorrogado su contenido normativo hasta la

firma de un nuevo convenio.

La prorroga 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 por el año anterior.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas, artísticas o de cualquier otra índole de que gocen los actores/actrices a la entrada en vigor del convenio y que sean más beneficiosas a 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 artísticas del actor/actriz y de su representante, si se da el caso;
- 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 por los que el actor/actriz es contratado/da (nombre, si es posible);
- categoría del papel;
- títulos de crédito y publicidad -si procede-;
- vigencia del contrato;
- período de prueba -si procede-;
- ensayo: fecha prevista de inicio y la duración;
- representaciones: fecha prevista de inicio, número máximo de funciones en la semana y duración prevista de las representaciones;
- previsión de giras y/o bolos, así como de posibles grabaciones por los medios audiovisuales;
- remuneración;
- el período y la forma de cobro;
- dietas por gira o 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 ambas 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 un golpe que este haya estado visado por la oficina pública de trabajo correspondiente.

Durante la vigencia de este convenio, la comisión mixta paritaria redactará un contrato tipo, cuyo uso será de obligado cumplimiento, a partir de su redacción y aprobación.

3.3. Modalidades de contratación

El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración indefinida o por duración determinada, 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 el que pactan las partes porque sus prestaciones se prolongan indefinidamente en el tiempo, sin límite de duración.

3.3.2. Contrato de duración determinada

Es aquel en que las partes prevén la duración de la contratación, basándose en 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 otras modalidades establecidas por la legislación vigente, el contrato de duración determinada puede ser por tiempo cierto o bien por obra:

- Contrato por obra: es aquel en 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.

En estos ámbitos el contrato podrá realizarse:

- Por ensayos.
- Por bolos o acontecimientos especiales: una o varias actuaciones.
- Por gira: actuación durante un período continuado en diferentes plazas.
- Por una temporada: actuación durante un período continuado en la misma plaza.
- Por un tiempo determinado.

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 por la normativa de aplicación.

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

- por su total cumplimiento;
- 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 del contrato: La empresa deberá preavisar por escrito al artista de 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 habría de haber preavisado la extinción del contrato. Este plazo de preaviso se mantendrá durante la vigencia de este convenio. El artista podrá rescindir la relación laboral, dando un preaviso a la empresa de 15 días naturales, excepto en la categoría de protagonista en que este preaviso será de 30 días y en la categoría de primer papel, en la que el preaviso será de 21 días salvo que se trate de obras musicales, en las que el preaviso será de 30 días. En caso de 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 por 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 la empresa, como máximo con el abono del importe del salario correspondiente a los días dejados de preavisar. 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:

- Protagonista: es el/la o los/las que lleven el peso más importante de la obra, claramente destacados del resto.
- Primer papel: es el/la o los/las que ocupen un lugar relevante en la representación por su importancia en la trama o su presencia en la escena y/o por superar las 100 líneas de texto o versos: sin tener las características del actor/actriz protagonista.
- Papel secundario: es el/la que da apoyo a la trama del espectáculo y/o que supera las 30 líneas de texto o versos.
- Reparto: aquellos personajes que superan las 5 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 el teatro polivalente, de calle o coral, todos los papeles con la misma entidad dentro de la obra, tendrán como mínimo la categoría de primer papel, sin límite de personajes a interpretar.

El cómputo de cada línea se establece en un máximo de 60 espacios digitales o mecanografiados.

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

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

5. Ensayo

5.1. Se consideran ensayos las prestaciones laborales del actor/actriz adscritas a preparar el texto, los movimientos o la manipulación de su personaje en el montaje de la obra. También se consideran ensayo las jornadas de preparación de la obra por el cambio de idioma de la misma.

5.2. El período de ensayo 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 garantice la calidad de la obra. El actor/actriz conocerá el horario de los ensayos por escrito y con una antelación mínima de 10 días de su inicio.

5.3. Los ensayos corridos serán 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 38 horas semanales ni las 6 diarias. Durante las dos últimas semanas de ensayo 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 ensayos, siempre que esté presente. Durante los ensayos los actores y actrices dispondrán de un descanso de 20 minutos, contado como jornada, por cada período cumplido de 4 horas de trabajo efectivo.

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

5.6. 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 por el período de función.

6. Funciones

6.1. Se entiende por función la representación de la obra delante del público que asiste en el lugar donde se realiza. La jornada laboral durante el período de representaciones y siempre que no se realicen ensayos simultáneos, empezará una hora antes del inicio de la función y acabará a la finalización de esta.

6.2. Si durante las representaciones se han de realizar ensayos simultáneos, la jornada de trabajo no podrá superar las 38 horas semanales de media en cómputo bisemanal, tanto en plaza como gira, ni las 6 horas diarias de trabajo.

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 artistas en espectáculos públicos gozarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse delante del público la actividad artística que se trate. Si no es posible el goce ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se establezca la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal. Cuando no se pueda gozar de las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en estas la actividad artística delante del público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde.

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 deberá 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.

7. Retribuciones

7.1. Salario

7.1.1. Definiciones:

Se consideran salarios todas aquellas percepciones económicas que el actor/actriz perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística (ensayo 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 sueldo correspondiente a la categoría del papel que interprete según el cómputo de líneas totales del texto de todos sus papeles.

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 haya que hacer, según las modalidades retributivas explicadas en este convenio.

Los preestrenos con taquilla o cachet serán como máximo tres y la contraprestación económica será acordada por ambas partes.

La empresa abonará el sueldo de los actores y actrices por meses vencidos, durante los primeros 5 días del mes siguiente, sea cual sea el tipo de contrato y la forma de cálculo del salario. Los actores y actrices tendrán derecho a las 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 con lo que se expone a continuación.

Por determinar los salarios mínimos se tienen en cuenta el nivel económico de la obra en la que 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.

Las producciones y coproducciones públicas tendrán un incremento del 30 % sobre las retribuciones del grupo A, excepto en los ensayos.

Se consideran parte del grupo A las compañías que tengan ayudas públicas anuales a la producción y gira de más de 8.000 euros/actor a partir del 1 de enero de 2019 y de más 9.000 en 2018.

Las producciones privadas infantiles se considerarán grupo B.

En todo caso será la comisión mixta paritaria quien resuelva las dudas sobre a qué grupo pertenece cada compañía.

GRUPO A

ENSAYOS (Para todas las categorías)

Día 50 euros

Mes 1.440 euros

ACTUACIONES (BOLOS)

Día:

200 euros - protagonista

180 euros - primer papel

160 euros -secundario

130 euros - reparto

105 euros - breve intervención

ACTUACIONES

1, 2 o 3 semanas: slta en la Seguridad Social corrida

(De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):

1.ª semana 100 %+75 %+75 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.

2.ª semana 100 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.

3.ª semana 75 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.

ACTUACIONES

Mes: alta mensual en la Seguridad Social (mínimo 8 bolos/mes)

(10 % de descuento sobre el precio diario):

180 euros/actuación - protagonista

162 euros/actuación - primer papel

144 euros/actuación -secundario

117 euros/actuación - reparto

95 euros/actuación - breve intervención

ACTUACIONES

Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):

(Hasta 8 actuaciones/semana):

2.500 euros - protagonista

2.100 euros - primer papel

1.900 euros - secundario

1.500 euros - reparto y breve intervención

GRUPO B

ENSAYOS (Para todas las categorías)

Día 50 euros

Mes 1.440 euros

ACTUACIONES (BOLOS)

Día:

130 euros - protagonista

120 euros - primer papel

110 euros -secundario

100 euros - reparto

ACTUACIONES

1, 2 o 3 semanas: alta en la Seguridad Social corrida

(De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):

1.ª semana 100 % + 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + etc.... del precio de bolo.

2.ª semana 100 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc.... del precio de bolo.

3.ª semana 75 % + 75 % + 50 % + 50 % + 50 % + etc.... del precio de bolo.

ACTUACIONES

Mes: alta mensual en la Seguridad Social: (mínimo 8 bolos/mes)

(10 % de descuento sobre el precio diario):

117 euros/actuación - protagonista

108 euros/actuación - primer papel

99 euros/actuación - secundario

90 euros/actuación - reparto

ACTUACIONES

Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):

(Hasta 8 actuaciones/semana):

1.500 euros - protagonista

1.350 euros - primer papel

1.230 euros - secundario

1.170 euros - reparto

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 y del alojamiento en hotel de 3 o similar. El transporte deberá ser 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 vagón cama o litera

- en autobús

- en coche

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

Si es la empresa quien pide al artista viajar en vehículo propio y el actor/actriz está de acuerdo, se le abonarán como mínimo los gastos del viaje a razón de 0,19 € euros/km además el importe de los peajes.

b) Se pueden contemplar cuatro tipos de dieta:

1. La que incluye una sola comida (media dieta): La compensación económica será de 18 euros.

2. La que incluye los dos comidas principales (dieta). La compensación económica será de 36 euros.

3. Dieta completa (desayuno, comida y cena). La compensación económica será de 42 euros.

4. Dieta desayuno, que compensa su no inclusión en el lugar de pernocta. La compensación económica será de 6 euros.

c) El pago de las dietas se adelantará el día de llegada en la plaza de la representación, mediante transferencia, liquidándose a la nómina correspondiente o como acuerden las partes.

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 al menos 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 lo establecida por la Administración, según relación que se adjunta como Anexo II de este convenio.

e) La empresa tiene la obligación de dar de alta al actor/actriz a 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 caso de que la empresa cobre únicamente una parte del cachet o porcentaje estipulado, el actor/actriz percibirá la parte proporcional de su salario a que se corresponda con la percibida por la empresa;
- en caso de que la organización del espectáculo corresponda a la misma empresa productora, el actor/actriz recibirá: o bien el sueldo de un día de ensayo o bien la prórroga del contrato por cubrir las representaciones que no haya 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 al 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 una finalidad garantizada de archivo cultural. El actor/actriz que intervenga al 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, las cantidades adicionales serán las siguientes:

2018:

Protagonista: 1.204,68 euros

Primer Papel: 1.085,00 euros

Secundario: 788,88 euros

Reperto: 535,32 euros

Breve intervención: 298,38 euros

Si la grabación es para emitir en directo, la cantidad adicional a percibir será el anterior incrementada con 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 la finalización de estas.

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 de ensayo de este, habiendo presentado con anterioridad a la iniciación del trabajo o actuación la afiliación y la alta, tanto si los contratos son de duración inferior a 30 días como si es superior por aplicación de la normativa general.

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

La empresa está obligada a facilitar mensualmente al actor/actriz una nómina en la que constan las deducciones y sus conceptos en relación con su retribución.

Una vez finalizado el contrato y si el trabajador/a lo pide, la empresa le deberá entregar el certificado de empresa, la alta y la baja de afiliación, los documentos de cotización a la Seguridad Social (TC-2/19 y TC-4/5), los recibos de salario, y la carta de comunicación de fin de contrato.

Estas formalidades se adaptarán siempre a la legislación vigente.

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 en todas aquellas cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa en la resto de los 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 caso de que el papel del actor/actriz sea recortado considerablemente o modificado esencialmente, este podrá negarse a interpretarlo.

Desde el primer día de trabajo, ya sea en ensayo, 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 tablas. 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, maquillaje 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 sufriese cualquier clase de desperfecto imputable a causas del trabajo, el actor/actriz tendrá derecho a una indemnización, el importe de la que será pactado con la empresa. Los actores/actrices no estarán obligados en ningún caso a realizar funciones administrativas o técnicas para la empresa o compañía que los contrate, ni tampoco a conducir.

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, al programa de mano y a las instalaciones del teatro durante la temporada, allá donde figure el reparto cumplido.

10.2. Pacto de exclusividad o plena dedicación

El pacto de exclusividad o de plena dedicación, del que deberá quedar constancia expresa en el contrato, se celebrará en las condiciones establecidas en el RD 1435/1985, de 1 de agosto, sin que la compensación que se abone al actor o actriz por el mencionado concepto pueda ser inferior al 30 por 100 del salario pactado.

10.3. Responsabilidad profesional delante de terceros

El actor/actriz queda liberado/ada 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 vigente 31/1995, de prevención de riesgos laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos de aplicación especial de la actividad específica de la empresa.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/se 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 y trabajadoras a 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/se, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información, con los medios necesarios.

En caso de que el papel interpretado por el actor/actriz comporte un ejercicio peligroso y, de una manera general, por todo juego escénico que pueda presentar un riesgo grave por la integridad física del actor/actriz, el empresario estará obligado a tener un seguro complementario a la Seguridad Social, que garantice un capital por invalidez permanente o defunción para el asegurado/da o a sus interesados.

La comisión mixta elaborará en el plazo máximo de un año, desde la entrada en vigor de este convenio, un Manual de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

11. Trabajo infantil

En el artículo 6 e del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2º del RD 1435/1985 se prohíbe de forma taxativa y genérica la admisión en el 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, por lo que se habrá de cursar solicitud de autorización para que el/la menor sea contratado/da. El tutor/a del/de la menor presentará esta solicitud ante la Delegación Territorial de Trabajo de la Generalitat, correspondiente, adjuntando la fotocopia del documento nacional de identidad del/la menor. Este organismo citará tanto al tutor/a del/de la menor, como a el/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 este/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 actividades o ocupen puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declaro 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 por este convenio se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia 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 al ensayo sin la debida justificación, siempre que el retraso no entorpezca la función o el ensayo ni impida a el interesado/ada de salir a escena en el momento oportuno;
- la falta de cuidado 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 mal trato de palabra o las ofensas verbales a los compañeros/se o al personal que represento la empresa;
- presentarse al puesto de trabajo en condiciones físicas no aptas para desarrollar el papel, cuando eso obedezca a causas imputables al interesado/ada;

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves, que pueden ser revisadas o modificadas por otros conductos si así lo acuerda la comisión mixta paritaria:

- los gestos, las palabras o las actitudes que supongan falta de respeto al público;

el mal trato de obra o las ofensas físicas ejercidas sobre los compañeros o el personal que represente la empresa;

- una falta de asistencia no justificada a una función;
- el abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada 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 un a diez días (se incluye su inserción en tablón).
- Para las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días o el despido, excepto la falta de asistencia injustificada a la función que será sancionada con el despido, sin preaviso y sin cobrar indemnización.

12.3. Incumplimientos contractuales

12.3.1 Tendrán consideración de incumplimientos graves de las obligaciones contractuales, los siguientes:

- a) No poner a disposición de actores/actrices camerinos dignos y limpios con duchas dotadas de agua caliente y en buen estado de limpieza si es posible.
- b) Obligar a actores/actrices a realizar funciones administrativas o técnicas para la empresa o compañía que los contrato o a conducir.
- c) La orden a los empleados/as que cumplan funciones administrativas o técnicas, sean eventuales o fijos, de desarrollar trabajos actorales excepto en casos que el montaje así lo pida y sin que ello sea perjudicial para los actores.
- d) La organización práctica del trabajo sin sujeción a este convenio y/o a la legislación vigente.
- e) La falta de medidas de seguridad y/o salud reglamentariamente establecidas en todos los lugares y aspectos del desarrollo del trabajo.

Y, en general, todos aquellos comportamientos, actitudes y decisiones que menoscaban la dignidad artística y los derechos del actor/actriz.

12.3.2 En caso de incumplimientos contractuales graves por parte del empleador:

- a) El actor/actriz podrá negarse a realizar su trabajo cobrando el 100 % de aquello pactado.
- b) El actor/actriz podrá extinguir su contrato de manera unilateral sin necesidad de preaviso y cobrando la indemnización que le corresponda por despido improcedente.

13. Derechos de representación, derechos sindicales y comisión mixta

13.1. Representación legal

Por lo que respecta a la representación y derechos se estará a lo dispuesto por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido por la LOLS.

Sin embargo, y sin menoscabo de lo previsto en el párrafo primero de este artículo, las partes firmantes, aceptan y reconocen también la figura del «Representante de la parte social» entendida como la persona física designada por el Sindicato de Actores y Actrices Profesionales Valencianos (AAPV) que proporciona a los actores/actrices contratados por la parte empresarial de este convenio, información sobre la actividad del

Sindicato de Actores y Activos Profesionales Valencianos (AAPV) y sobre aquellos temas vinculados directamente con su trabajo.

Las funciones se concretarán entre las partes más sobradamente mediante acuerdo de Mesa Mixta Paritaria. En Mesa Mixta Paritaria se negociará y aprobará el funcionamiento de esta figura.

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 delante del empresa, que podrá solicitar la intervención delante de la Comisión Paritaria de este convenio y/o el Tribunal Laboral. 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, de los/las correspondientes asesores/se sindicales, previo aviso a la dirección. La empresa no podrá tomar represalias contra el actor/actriz por el ejercicio de esta función de portavoz de la compañía.

La representación de los trabajadores y los sindicatos más representativos del ámbito autonómico tendrá, entre otras las siguientes funciones y competencias:

a) Conocer a los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral (copias de TC-2, TC-4/5, liquidaciones y certificados de empresa), contando con la autorización del actor/actriz en el caso de los finiquitos.

b) Recibir la información que les remita el sindicato.

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

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

13.2. Comisión Mixta Paritaria

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

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

La Comisión Mixta se reunirá:

a) Con carácter ordinario: una vez al año.

b) Con carácter extraordinario: cuando así lo pida una de las partes.

La Comisión Mixta designará, en cada una de las sesiones, un presidente y un secretario que desarrollarán sus cargos hasta la celebración de la siguiente sesión de la comisión.

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

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

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 la Comunitat Valenciana.

La aplicación de las condiciones se regulará de acuerdo con el artículo 82,3 del TRLET.

Se establece la sede de el AAPV de calle Embajador Vich, 3-2-G 46002 de València como sede para las notificaciones de la Comisión Mixta.

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, será 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.

15. Acoso sexual y por razón de sexo

Introducción.

El artículo 48 de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

También, los artículos 17.1 y 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de estos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en estos casos.

Declaración de principios

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ningún acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produzca, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan estas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo, en caso de tener conociendo de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona a que sufra el asedio.

Definiciones

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, con carácter

ofensivo y no deseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima. Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su trabajo.

Sanción y procedimiento sancionador

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, y hasta que el asunto quedo resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto asediador, siendo este último quien será objeto de movilidad, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá de entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias a que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación y la composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera, se intentará que la persona presuntamente asediadora, se retracte del que ha dicho o hecho. La segunda, tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de cuya denuncia, después emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo aquello relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores con contrato temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona a que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo estos comportamientos constitutivos de faltas mucho graves.

Formación

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además, se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de

prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

16. Planes de igualdad

Las empresas de más de 250 personas de media anual están obligadas a implantar un Plan de Igualdad, estableciendo las condiciones en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, en un proceso de negociación.

Las que tienen un convenio con vigencia anterior a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecerán un acuerdo en la mesa de negociación para fijar las condiciones del Plan de Igualdad y el calendario de negociación, así como el compromiso de llegar a un acuerdo entre las partes legitimadas para negociarlo. Una vez que el convenio o acuerdo de empresa caduque, empezarán simultáneamente con las dos negociaciones: convenio o acuerdo de empresa y Plan de Igualdad.

A propuesta de las partes, aquellas empresas con menos de 250 trabajadores de media anual pueden implantar de manera voluntaria un plan de igualdad.

AVETID

AAPV

CCOO-PV

UGT-PV

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ACTORES Y LAS ACTRICES DE TEATRO DE LA COMUNITAT VALENCIANA		
CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 8307 de 31.05.2018)		
7. Retribuciones		
GRUPO A		
ENSAYOS (Para todas las categorías)		
Día	50	euros
Mes	1440	euros
ACTUACIONES (BOLOS)		

Día:		
	200	euros - protagonista
	180	euros - primer papel
	160	euros -secundario
	130	euros - reparto
	105	euros - breve intervención
ACTUACIONES		
1, 2 o 3 semanas: slta en la Seguridad Social corrida		
(De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):		
1.ª semana 100 %+75 %+75 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.		
2.ª semana 100 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.		
3.ª semana 75 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.		
ACTUACIONES		
Mes: alta mensual en la Seguridad Social (mínimo 8 bolos/mes)		
(10 % de descuento sobre el precio diario):		
	180	euros/actuación - protagonista
	162	euros/actuación - primer papel
	144	euros/actuación -secundario
	117	euros/actuación - reparto
	95	euros/actuación - breve intervención
ACTUACIONES		
Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):		
(Hasta 8 actuaciones/semana):		
	2500	euros - protagonista
	2100	euros - primer papel
	1900	euros - secundario
	1500	euros - reparto y breve intervención

GRUPO B		
ENSAYOS (Para todas las categorías)		
Día	50	euros
Mes	1440	euros
ACTUACIONES (BOLOS)		
Día:		
	130	euros - protagonista
	120	euros - primer papel
	110	euros -secundario
	100	euros - reparto
ACTUACIONES		
1, 2 o 3 semanas: alta en la Seguridad Social corrida		
(De 3 a 8 actuaciones por semana en la misma plaza):		
1.ª semana 100 %+75 %+75 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.		
2.ª semana 100 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.		
3.ª semana 75 %+75 %+50 %+50 %+50 %+etc....del precio de bolo.		
ACTUACIONES		
Mes: alta mensual en la Seguridad Social: (mínimo 8 bolos/mes)		
(10 % de descuento sobre el precio diario):		
	117	euros/actuación - protagonista
	108	euros/actuación - primer papel
	99	euros/actuación -secundario
	90	euros/actuación - reparto
ACTUACIONES		
Mes: en contratos de temporada en una misma plaza (en continuidad):		
(Hasta 8 actuaciones/semana):		

	1500	euros - protagonista
	1350	euros - primer papel
	1230	euros - secundario
	1170	euros - reparto
8. Grabación y filmación de producciones teatrales		
2018:		
Protagonista:	1204,68	euros
Primer Papel:	1085	euros
Secundario:	788,88	euros
Reparto:	535,32	euros
Breve intervención:	298,38	euros