



Convenio Colectivo Artes Escénicas de Euskadi

ÁREA	Euskadi	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	86100435012023	ACTUALIZACIÓN	2024/01/22
VIGENCIA	2023/04/26 — 2025/05/30	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOPV 16 MODIFICACIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-artes-escenicas-de-euskadi-de-euskadi/		

Resumen

Convenio Colectivo Artes Escénicas. Última actualización a: 22-01-2024 Vigencia de: 26-04-2023 a 30-05-2025. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOPV 16 del tipo: MODIFICACIÓN.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOPV N.º 123, jueves 29 de junio de 2023)

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2023, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Artes Escénicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

ANTECEDENTES

Primero.- El 16 de mayo de 2023 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 26 de abril de 2023, por Eskena y Besteok, por la representación empresarial y por ELA, LAB, CCOO y UGT, por la representación social, en la mesa negociadora.

Segundo.- Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, modificado por el Decreto 167/2021, de 6 de julio,

por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.i) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.- La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

Tercero.- El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

RESUELVO:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 31 de mayo de 2023.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,

ANGEL LAPUENTE MONTORO.

CONVENIO LABORAL AAEE - ABRIL 2023

1.- Ámbitos.

1.1.- Ámbito funcional.

Este convenio colectivo afecta a todas y todos los intérpretes escénicos y todas las empresas y personas físicas y jurídicas, con ánimo o sin ánimo de lucro (en adelante Contratantes) que desarrollen su actividad profesional en representaciones en vivo ante el público, en cualquiera de sus géneros, sea en producciones públicas, privadas o coproducciones, en cualquier tipo de espacio.

1.2.- Ámbito territorial.

Este convenio colectivo afecta a todos los contratos de trabajo, sea cual sea su modalidad y el lugar de prestación de los servicios, que se formalizan dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi entre Contratantes productoras de espectáculos escénicos y los y las intérpretes que participan en sus producciones.

1.3.- Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo será de aplicación obligatoria para todas las Contratantes y todos y todas las intérpretes escénicas contratadas, según lo que se establece en la cláusula 1.1.

2.- Vigencia.

La vigencia del Convenio colectivo será de 2 años y se extenderá desde el día 26 de abril de 2023 hasta el día 30 de junio de 2025.

El convenio quedará denunciado automáticamente una vez finalizada su vigencia.

Una vez denunciado quedará prorrogado su contenido normativo hasta la firma de un nuevo Convenio.

2.1 Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas, artísticas y/o de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto.

3.- Contrato de Trabajo.

3.1.- Contenido del contrato.

El contrato de trabajo detallará los siguientes datos:

- El nombre y datos personales y artísticos del intérprete. Si este tiene representante la parte contratante formalizará con este un contrato aparte de prestación de servicios en los términos pactados entre las partes.
- Los datos de la Contratante y de la persona responsable con representación legal.
- La identificación de la obra (título, autor/a y dirección).
- La categoría del intérprete.
- La vigencia del contrato.
- El período de prueba.
- Ensayos: fecha prevista de inicio y la duración.
- La remuneración al intérprete.
- La descripción del plan de dietas, según lo determinado por ley en lo que respecta a la cotización y tributación de las dietas de manutención, alojamiento y desplazamiento para las diferentes modalidades de contrato y la consideración como centro de trabajo itinerante al que hubiera lugar.
- Otras retribuciones que estuvieran previstas a la firma.
- La remisión del contrato a lo obligado por el presente convenio.

3.2.- Formalización del contrato.

El contrato se formalizará por escrito y habrá de ser firmado por ambas partes al inicio de la prestación de servicios por parte del intérprete. En el mismo acto de la firma se entregará al intérprete un original firmado por la Contratante.

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 una duración indefinida o por una duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1435/1985, del 1 de agosto, modificado por el Real Decreto-ley 5/2022 de 22 de marzo.

3.3.1.- Contrato de duración indefinida.

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

3.3.2.- Contrato artístico de duración determinada.

Es aquel en el que las partes prevén un tiempo de contratación al que pondrá fin un hecho determinado: el transcurso de un plazo dado, la realización de una actuación, la finalización de una temporada o circuito concreto, la retirada de una obra, etc.

Dentro de esta modalidad de 'contrato artístico de duración determinada' pueden formalizarse la práctica totalidad de necesidades contractuales: ensayos, bolos o acontecimientos especiales de una o varias actuaciones; giras y temporadas en su diversidad de casos; circuito concertado, etc.

El o la intérprete conocerá las fechas de las representaciones, los lugares de actuación y las condiciones de estas como mínimo quince días antes de las mismas.

3.4.- Concurrencia de contratos y actividades profesionales.

Dada la singular dimensión colectiva de los procesos escénicos y el impacto que la incompatibilidad de fechas y la extinción o cesación unilateral de un contrato tiene no solo en la actividad de una Contratante, sino también en la del resto del elenco, se acuerda:

3.4.1.- En situación de ensayos:

a) En los contratos corridos por ensayos deberán concretarse en anexo las fechas bloqueadas que impidan la participación de los intérpretes en dichos ensayos. Para los contratos posteriores, si se previeran posibles solapamientos excluyentes, tendrán preferencia las sesiones de la Contratante que antes hubiera reservado en contrato la fecha.

b) El/la intérprete podrá solicitar un cambio o una dispensa de ensayo para un día concreto con una antelación mínima de siete días naturales y de un mes para períodos superiores, a fin de poder planificar alternativas de convocatoria.

c) La inasistencia no planificada del intérprete a ensayos supondrá la deducción equivalente al salario por los días no trabajados más los fines de semana correspondientes, sin perjuicio de otras sanciones que pudieran derivarse en el marco de este convenio.

3.4.2.- Prestación laboral en gira para varios Contratantes.

Un mismo/a intérprete podrá ser contratado por más de una Contratante sin pacto de exclusividad. En todos los casos, se verá obligado a informar al resto de las Contratantes de su situación y calendario.

a) Formalización de calendarios.

1.- A fin de planificar y confirmar una gira, para todos los contratos de duración determinada (ver 3.3.2.-), el intérprete mantendrá actualizado un calendario que detalle sus fechas disponibles y sus fechas no disponibles. Una fecha disponible quedará bloqueada como 'no disponible' exclusivamente según el siguiente procedimiento:

1.1.- La Contratante, conociendo la disponibilidad de fechas, informará del interés de la entidad exhibidora, detallando la fecha, hora y lugar de la representación. Esta comunicación será remitida a través de correo electrónico u otros medios electrónicos que confirmen la fecha y hora de envío.

1.2.- La recepción documentada de dicha comunicación se considerará a todos los efectos contenido del contrato mantenido por las partes.

3.4.3.- Pacto de dedicación plena.

Atendiendo al artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, podrá pactarse entre las partes la plena dedicación de un/a intérprete en las condiciones que expresamente convengan. Las condiciones de este pacto constarán expresamente en el contrato, que se celebrará en las condiciones establecidas en el RD 1435/1985, de 1 de agosto en su artículo 6, cuatro.

3.5.- Vigencia y extinción del contrato.

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

La extinción del contrato se produce:

- a) Por su total cumplimiento.
- b) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- c) Por la expiración del tiempo convenido y de las prórrogas acordadas, si es el caso.

3.5.1.- Período de prueba en ensayos.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración se extienda hasta que queden 15 días de trabajo real en ensayos.

Rescisión unilateral del contrato por parte del intérprete.

a) Para todos los contratos, sean de duración indefinida o determinada en todas su modalidades, incluyendo el contrato por bolo, el/la intérprete podrá rescindir la relación laboral dando un preaviso a la Contratante de 21 días naturales, excepto en la categoría de protagonista en el que este preaviso será de 30 días.

b) Si el/la intérprete no comunica su baja con los preavisos fijados, compensará a la Contratante con alguna de las siguientes cantidades:

En producciones de hasta 3 intérpretes: Hasta 1.500 euros.

En producciones de hasta 6 intérpretes: Hasta 2.500 euros.

En producciones de hasta 9 intérpretes: Hasta 3.500 euros.

Todo ello, sin menoscabo de que la Contratante pueda iniciar cualquier acción judicial encaminada a compensar los daños económicos o morales que esta rescisión pueda ocasionarles tanto a la productora como al elenco profesional directamente afectado. Tales como las cantidades que se puedan derivar de los incumplimientos contractuales con terceros, así como el perjuicio ocasionado a la imagen comercial de la Contratante.

c) La enfermedad o accidente del intérprete no será considerada nunca como causa de extinción unilateral de la relación laboral, y deberá de ser justificada a través de certificado médico, partes de baja y confirmaciones.

d) En caso de embarazo de la actriz, y en lo que se refiere a los permisos y resto de condiciones afectadas por la maternidad, se estará a lo previsto en la legislación vigente, incluyendo la enfermedad y riesgo para el embarazo.

4.- Categorías Profesionales.

A efectos de identificar los diferentes perfiles de cada elenco, los y las intérpretes afectadas por el convenio se clasificarán en las siguientes categorías:

a) Protagonista:

los/las intérpretes sobre quienes recae distintivamente el peso de la representación, en consideración de la autoría, la dirección escénica o la dirección de producción.

b) Principal coral:

los y las protagonistas que tienen una relevancia compartida y similar.

c) Secundario: El/la intérprete que tiene una relevancia subordinada en la representación, al no tener las características del intérprete protagonista.

d) Corta duración: Los y las protagonistas en representaciones de menos de 40 minutos. Las apariciones e intervenciones puntuales en las demás.

En el caso de la danza, se considerará obra de corta duración, las representaciones de obras de 30 minutos o menos.

Se considerará suplente el intérprete contratado por la Contratante en el caso eventual de sustitución en alguno/s roles de la obra escénica.

5.- Ensayos.

Se consideran ensayos las prestaciones laborales del intérprete destinadas a la puesta en escena de un proyecto escénico, cualquiera que sea su naturaleza o destino así como su punto de partida conceptual y el proceso creativo que se desarrolle hasta la finalización del montaje con su estreno público. También se consideran ensayos las jornadas destinadas a la realización de dobles versiones, las sustituciones o las modificaciones que se consideren necesarias para garantizar los mejores resultados de la obra.

5.1.- Condiciones generales.

- a) El/la intérprete conocerá el horario de ensayos por escrito y con una antelación mínima de 15 días naturales de su inicio, excepto acuerdo motivado entre las partes.
- b) En el período de ensayos, la jornada máxima de trabajo se establece en 36 horas semanales y 6 horas diarias. Por razones justificadas de producción, puede incrementarse hasta las 40 horas semanales, tras acuerdo entre las partes. Durante las dos últimas semanas de ensayos puede darse la distribución irregular de la jornada, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso previstos legalmente.
- c) La jornada se computará a partir de la hora de convocatoria del intérprete a la sala de ensayos. Durante los ensayos los intérpretes dispondrán de un descanso de 15 minutos por cada período completo de 4 horas de trabajo efectivo, contando como período laboral.
- d) En el caso de la danza, se establece un tiempo de calentamiento previo y un tiempo posterior de estiramiento, incluidos dentro de la jornada de trabajo. Así como un acuerdo entre las partes sobre la labor de dirigir el calentamiento por parte de los/las intérpretes si fuera necesario.
- e) En caso 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.
- f) Las retribuciones serán las que se detallan en el anexo.

6.- Funciones.

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

- a) La jornada laboral comenzará a la hora de citación a la compañía. En todo caso, si por causas justificadas el intérprete no pudiera personarse a la citación, deberá siempre estar presente una hora antes del inicio de la función.
- b) 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), salvo acuerdo entre las partes.
- c) Entre función y función en días consecutivos, tendrá que transcurrir un mínimo de 12 horas salvo acuerdo entre las partes.
- d) Se establece el límite máximo de 9 representaciones a la semana, con las siguientes excepciones:
Las representaciones de corta duración se ajustarán a la siguiente tabla de pases diarios:

Duración	Pases
45'	3
30'	5
25'	6
20'	7
15'	8
10'	9
Menos de 10'	10

En el caso de la danza, las representaciones de corta duración se ajustarán a la siguiente tabla de pases diarios:

Duración	Pases
30'	3
25'	3
20'	4
15'	4
10'	6
Menos de 10'	7

En el caso de la danza, en el resto de obras que no sean de corta duración, el máximo de representaciones diarias será de 2.

d.1.- En las campañas escolares el límite máximo será de 10 representaciones en días laborables más 2 el fin de semana contiguo.

d.2.- Los y las intérpretes tendrán derecho a disfrutar de un descanso mínimo semanal de 1 día y medio ininterrumpido.

e) Si se trata de bolos, también se ha de respetar este descanso semanal obligatorio. Si la gira o los bolos continúan y es imposible disfrutar de este descanso mínimo, se podrán acumular de forma excepcional a las semanas siguientes, o bien ser retribuido como jornadas de trabajo según acuerdo expreso entre las partes.

7.- Retribuciones.

7.1.- Condiciones generales.

a) Se consideran salarios todas aquellas percepciones económicas que el/la intérprete perciba de la Contratante para la prestación de su actividad artística (ensayos y representaciones) y que no suponen una compensación de los gastos realizados con motivo de esta (gastos de alojamiento, de viajes, dietas, etc.).

b) El intérprete con más de un papel cobrará el sueldo correspondiente al del papel más importante que interprete.

c) El intérprete sustituto que se incorpora a una obra que ya se está representando cobrará las representaciones que realice y todos los ensayos que tenga que hacer, según las modalidades retributivas explicadas en este Convenio.

d) Los ensayos generales y/o ensayos abiertos con público sin percepción económica por la compañía, serán retribuidos como jornada de ensayo.

e) El salario de los y las intérpretes será el que libremente pacten las partes en el contrato de trabajo, con el suelo salarial establecido en este convenio. En caso de pactar un salario irregular a porcentaje, este nunca será

inferior a los mínimos expresamente establecidos en él.

f) A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajador/a y empresario/a la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes -las de valor superior- y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

7.2.- Grupos salariales de los espectáculos.

Para determinar los salarios mínimos se tiene en cuenta el segmento de mercado en el cual se preve el ciclo de vida del espectáculo objeto del contrato.

a) Grupo Sala Adulto. En él se incluyen los espectáculos dirigidos a un público fundamentalmente adulto dentro de las programaciones escénicas de los diferentes circuitos, espacios y salas públicas y privadas con acceso convencional a través de taquilla.

b) Grupo Familiar. En él se incluyen los espectáculos dirigidos a un público familiar.

La clasificación de una obra teatral en el grupo salarial que le corresponda afectará a la totalidad del personal artístico, y deberá ir referida en el contrato de trabajo.

En caso de discrepancia, será la Comisión Mixta Paritaria quien resuelva las dudas sobre a que grupo pertenece cada espectáculo.

7.3.- Tablas salariales.

Según estos grupos salariales de los espectáculos y las categorías profesionales de los y las intérpretes, se establecen como retribuciones mínimas las recogidas en las tablas del anexo.

Las dos pagas extraordinarias se podrán prorratear mes a mes.

En las retribuciones a percibir por el/la intérprete están incluidos todos los conceptos retributivos: Salario base, parte proporcional de 2 pagas extraordinarias, vacaciones, días festivos y de descanso que correspondan, e incluye el pago de un anticipo a cuenta de la posible indemnización por fin de contrato o por despido. En los contratos individuales se desglosarán estas cantidades.

Todas las retribuciones contenidas en este convenio son importes brutos.

7.4.- En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al arbitraje, al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) o, en su caso, a la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

8.- Desplazamientos y dietas.

Dada la naturaleza de la actividad de las Artes Escénicas, que conlleva la realización de giras con funciones en varias localidades, ambas partes reconocen que el trabajo es itinerante a los efectos de exención de cotización y de tributación de las dietas de manutención, alojamiento y locomoción, siempre que las actuaciones se realicen en municipios distintos al que constituye el centro de trabajo de la contratante.

8.1.- Desplazamientos.

a) La Contratante se hará cargo de los desplazamientos según los acuerdos establecidos en el contrato y, en

caso que la representación lo precise, de un alojamiento que ofrezca limpieza, comodidad y servicios mínimos a partir de 2* o 3*, en función de la disponibilidad en ruta y las diferentes circunstancias del plan de viaje. El transporte podrá ser en los siguientes medios:

- En avión.
- En tren.
- En autobús.
- En coche.

b) Si el intérprete pide viajar en vehículo propio, deberá solicitar permiso por escrito a la Contratante con suficiente antelación a la salida y el desplazamiento será a su cargo, excepto que se pacte con la Contratante.

c) Si es la Contratante quien pide al artista viajar en vehículo propio y el intérprete está de acuerdo, se le abonarán como mínimo los gastos del viaje a razón de 0,21 euros/km además del importe de los peajes.

d) La Contratante tiene la obligación de dar de alta al intérprete en la Seguridad Social en el régimen especial de artistas los días de desplazamiento.

8.2.- Dietas.

El pago de dietas tiene como finalidad resarcir al intérprete de los gastos ocasionados por desayuno, comida o cena para la celebración de las funciones bajo contrato.

8.2.1.- Tipos de dieta.

Se pueden contemplar cuatro tipos de dieta:

a) Sin dieta.

cuando entre la hora de salida y llegada no hayan transcurrido 7 horas o se regresa al punto de partida antes de las 15:00 horas o de las 23:00 horas, no se abonará dieta.

b) Media dieta.

Cuando se rebasen las 7 horas y se retorne después de las 15:00 h o las 23:00 h, se abonará media dieta. Incluye una sola comida y el importe será de 20 euros brutos.

c) Dieta:

En todas las funciones que exijan salir del domicilio por la mañana y regresar después de las 23:00 horas, se percibirá dieta entera. Incluye las dos comidas principales y el importe será de 40 euros brutos.

d) Dieta completa:

En el caso de la dieta con pernocta. Incluye comida, cena y desayuno. Para los supuestos en los que la contratante no procure alojamiento, se incluirá una cantidad para tal objeto de 50 euros brutos diarios para el/la intérprete.

e) Dieta desayuno.

Compensa su no inclusión en el lugar de pernocta.

El pago de estas dietas se hará de acuerdo con la legislación legal vigente.

En las actuaciones en el extranjero, se pactará una dieta para manutención considerando el nivel económico del país.

En las actuaciones en las que el promotor del evento asume dichos gastos (por ejemplo a título enunciativo y no limitativo: ferias, festivales de teatro, campañas escolares,...): se estará según lo que disponga ese Promotor con arreglo a sus usos y costumbres.

9.- Suspensión de una representación.

En el caso de suspensión de una representación por causas de fuerza mayor o bien de fenómenos atmosféricos si se realiza al aire libre:

- a) Si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la Contratante cobra el total del caché o porcentaje estipulado, el/la intérprete percibirá íntegramente el sueldo correspondiente a aquel día.
- b) En el caso que la Contratante cobre únicamente una parte del caché o porcentaje estipulado, el/la intérprete percibirá la parte proporcional del su salario que se corresponda con la percibida por la Contratante.
- c) En el caso que la organización del espectáculo corresponda a la misma Contratante productora, el intérprete 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.

10.- Grabación y Filmación de Producciones Escénicas.

a) En el caso de filmación o grabación de las producciones teatrales para su posterior explotación comercial, en cualquier soporte multimedia, el intérprete tendrá que dar su consentimiento expreso y, en todo caso, percibirá por este concepto una retribución adicional acordada entre las partes en un contrato específico. La exhibición o comercialización de la producción teatral, en cualquier soporte multimedia, sin la autorización expresa del intérprete y la retribución adicional mencionada anteriormente, podrá ser causa de demanda por parte del intérprete, teniendo derecho a los correspondientes daños y perjuicios.

b) El intérprete autorizará, sin retribución adicional, la filmación o grabación de las producciones teatrales siempre que tengan un fin garantizado de comunicación pública, promoción de la obra o de archivo cultural. El intérprete que intervenga en el espectáculo podrá pedir una copia de esta grabación con los costes a su cargo. Si su finalidad es la comunicación pública de la obra, la grabación que se emita tendrá una duración máxima de 15 minutos.

c) Cuando se grabe un espectáculo en cualquier soporte audiovisual con fines comerciales en un espacio con público, el intérprete percibirá como mínimo y por una sola vez, independientemente de los días de grabación, las cantidades adicionales detalladas serán las siguientes:

Protagonista 803,12 euros.

Principal Coral 723,40 euros.

Secundario 525,92 euros.

Reparto 356,88 euros.

Breve intervención 198,95 euros.

Si la grabación es para emitir en directo, la cantidad adicional a percibir será el anterior incrementada con un 25 %.

El intérprete 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.

d) Cuando se grabe un espectáculo en cualquier soporte radiofónico en un espacio con público, el/la intérprete 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/La interprete 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.

- e) El plazo de pago de estas grabaciones será de 30 días desde la finalización de estas.
- f) Cuando se grabe un espectáculo en un espacio público en soporte radiofónico: en el caso de una representación textual, nunca podrá utilizarse como podcast y el/la intérprete 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.

11.- Seguridad Social.

La Contratante tiene la obligación de dar de alta al intérprete en la Seguridad Social desde el primer día de ensayos de este, teniendo que presentar con anterioridad a la iniciación del trabajo o actuación la afiliación y el alta, tanto si los contratos son de duración inferior a 30 días como si son superiores por aplicación de la normativa general.

- a) La Contratante está obligada a facilitar mensualmente al intérprete una nómina en el que consten las deducciones y sus conceptos en relación con su retribución.
- b) Una vez finalizado el contrato y si el trabajador/a lo pide, la Contratante le tendrá que entregar el certificado de Contratante, el 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.

12.- Relaciones Laborales.

12.1.- Régimen de trabajo.

- a) El/la intérprete está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del director/a o coreógrafa y atendiendo a los planes previstos por la Contratante.
- b) El intérprete se compromete a seguir las instrucciones y directrices del director/a de escena o coreografía en el cumplimiento de su trabajo de carácter artístico, dependiendo de la Contratante la totalidad de asuntos concernidos en el contrato laboral.
- c) Si la obra es teatral, la Contratante se obliga a poner a disposición del intérprete el texto y/o los documentos necesarios con el tiempo y las indicaciones necesarias por parte del director/a de la obra para el aprendizaje del papel. Se facilitarán también al intérprete los planes de trabajo previstos por la Contratante en el momento de su contratación o los que más adelante se puedan prever.
- d) En caso que el papel del intérprete sea recortado considerablemente o modificado esencialmente, este podrá negarse a interpretarlo.
- e) El/la intérprete no tendrá que aportar su propio vestuario, maquillaje ni ningún elemento de trabajo necesario para la representación, excepto cuando haya llegado a un acuerdo expreso con la Contratante. En este caso, si el vestuario o el elemento de trabajo aportado sufriera cualquier tipo de desperfecto imputable a causas del trabajo, el intérprete tendrá derecho a una indemnización, el importe de la cual será pactado con la Contratante.
- f) El/la intérprete no estará obligado en ningún caso a realizar funciones administrativas o técnicas para la Contratante o compañía que le contrata, ni tampoco a conducir, excepto cuando haya llegado a un acuerdo expreso con la Contratante por estos conceptos.
- g) Títulos de crédito y publicidad: los nombres de todos los y las intérpretes constarán en toda publicidad y materiales gráficos directamente editados por la Contratante.

12.2.- Responsabilidad profesional ante terceros.

El/la intérprete queda liberado/a de cualquier responsabilidad en caso 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.

12.3.- Salud y riesgos laborales.

a) Las Contratantes 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 Contratante. El Contratante rio deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) El deber de prevención, que establece 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 por una protección eficaz.

c) Conforme a lo que se ha establecido en el párrafo anterior y en el marco de sus responsabilidades, el Contratante rio 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.

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

e) 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.

12.4.- Trabajo infantil.

El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 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 la cual se tendrá que cursar solicitud de autorización para que el/la menor sea contratado/a. La Contratante presentará esta solicitud ante la Delegación Territorial de Trabajo correspondiente al lugar de realización de los ensayos y donde se vayan a realizar las representaciones, adjuntando la fotocopia del DNI del/de la menor, el contrato de trabajo firmado por el/la menor y la Contratante, escrito del/la menor diciendo que está de acuerdo con participar como intérprete en el papel que se le ofrezca, escrito de los tutores legales consintiendo y memoria de la Contratante explicando en qué consiste el papel y a quien va dirigido. La Delegación Territorial dará traslado de toda esta documentación a la Inspección de trabajo para que emita su informe después del cual la Delegación Territorial otorgará o no la autorización.

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

13.- Régimen Disciplinario.

Toda falta cometida por los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio se clasificará atendiendo a su

importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La Contratante 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 Contratante 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.

13.1.1.- Faltas leves.

Se consideren faltas leves, que puedan ser revisadas o modificadas por otras conductas si así lo acuerda la Comisión Mixta Paritaria:

- a) La falta ostensible de higiene personal.
- b) La falta de estudio de los textos, movimientos, técnicas, etc. que obstaculice los ensayos.
- c) El uso no permitido de dispositivos electrónicos durante los ensayos y las funciones.
- d) 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 salir a escena en el momento oportuno.
- e) La falta de cuidado con la caracterización, el vestuario o con los diferentes materiales utilizados.

13.1.2.- Faltas graves.

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

- a) La insubordinación manifiesta al Contratante o persona que la represente según el artículo 12.1.a) y b).
- b) Tres faltas leves.
- c) Una falta de asistencia no justificada a un ensayo.
- d) El maltrato de palabra o las ofensas verbales a los compañeros/as o al personal que represente a la Contratante.
- e) Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para desarrollar el papel, cuando eso obedezca a causas imputables al interesado/a.

13.1.3.- 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:

- a) Los gestos, las palabras o las actitudes que supongan falta de respeto al público.
- b) El maltrato de obra o las ofensas físicas ejercidas sobre los compañeros/as o el personal que represente a la Contratante.
- c) Una falta de asistencia no justificada a una función.
- d) La embriaguez o toxicomanía en el centro de trabajo.
- e) El acoso sexual en el trabajo.

13.2.- 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:

- a) Para las faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- b) Para las faltas graves: suspensión de trabajo y sueldo de uno a diez días.
- c) Para las faltas muy graves: suspensión de trabajo y sueldo de uno a treinta días en función de la duración del

contrato o el despido, excepto la falta de asistencia injustificada a la función, que puede ser sancionada con el despido disciplinario.

14.- Incumplimientos contractuales del empleador.

14.1.- Incumplimientos graves.

Tendrán consideración de incumplimientos graves de las obligaciones contractuales por parte del empleador, los siguientes:

- a) Obligar a los/as intérpretes a realizar funciones administrativas o técnicas o a conducir para la Contratante o compañía que les contrata, excepto causas de fuerza mayor y de no mediar pacto expreso para ello.
- b) La organización práctica del trabajo sin sujeción a este convenio y/o a la legislación vigente.
- c) La falta de medidas de seguridad y/o salud reglamentariamente establecidas en todos los lugares y aspectos del desarrollo del trabajo.

14.2.- En caso de incumplimiento grave.

En caso de incumplimientos contractuales graves por parte del empleador:

- a) El intérprete podrá negarse a realizar su trabajo cobrando el 100 % de lo pactado en aquella/s jornada/s en la que tenga lugar el incumplimiento grave.
- b) El intérprete podrá extinguir su contrato de manera unilateral sin necesidad de preaviso y cobrando la indemnización que le corresponda por despido improcedente.

15.- Derechos de Representación, Derechos Sindicales y Comisión de Seguimiento.

15.1.- Representación legal.

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

15.2.- Comisión Paritaria.

a) 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 del su desarrollo y aplicación, y de seguir su cumplimiento, se constituirá una Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II (BOPV de 04-04-2000).

16.- Nulidad de Pacto. Remisiones.

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

En todo aquello 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.- TABLAS SALARIALES

Público Adulto.

Protagonista 205 euros.

Principal coral 184,5 euros.

Secundario 164 euros.

Pequeña parte /Corta duración 108 euros.

Público Familiar.

Protagonista 164 euros.

Principal coral 149 euros.

Secundario 133 euros.

Pequeña parte/Corta duración 102,5 euros.

Doblete

En el mismo día: 1 + 1

50 % en todos los casos

Salario por ensayos

Para todas las categorías y Grupos

Por jornadas	
Máximo 6 h.	57,50 euros.

Este salario, que nunca podrá revisarse en negativo, se actualizará a lo que legalmente se establezca en relación con el Salario Mínimo interprofesional.

Salario en Contratos de Trabajo Continuados.

Este supuesto contempla el periodo de ensayos:

- y una vez finalizados estos, con continuidad si existen ya funciones en el periodo inmediatamente posterior al estreno.

- o realizar el contrato de continuidad, cuando se empiece a tener bolos, en un bloque al menos de tres meses, con un salario mínimo mensual garantizado con inclusión de la parte proporcional de las dos pagas extras:

Infantil familiar	Sala adultas/os
Coral: 1.260 euros	Coral: 1.300 euros

Finalizado el bloque de tres meses o el superior acordado, la empresa podrá proponer al reparto:

- Seguir con la producción, abonando los bolos contratados, al precio/bolo acordado para esta modalidad.

- Prorrogar el contrato por bloques mensuales, bimestrales o trimestrales, mediante la siguiente fórmula:

Adulto.

Prorroga mensual: precio mensual + 50 % de 205 euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes.

Prorroga bimestral: precio mensual +45 % de 205 euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes.

Prórroga trimestral: precio mensual + 40 % de 205 euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes.

Familiar.

Prorroga mensual: precio mensual + 50 % de 164 euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes.

Prorroga bimestral: precio mensual +45 % de 164 euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes.

Prórroga trimestral: precio mensual + 40 % de 164 euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes.

Temporadas.

Se considera temporada la realización de 6 funciones en un mismo espacio.

Se propone que para estos supuestos se pueda llegar a fórmulas consensuadas entre la empresa y los trabajadores.

Cláusula de incremento salarial.

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio serán de aplicación en las cuantías y conceptos establecidos en las tablas salariales y en el presente artículo.

Las retribuciones para los meses (desde que se apruebe el convenio y su entrada en vigor), del año 2023 serán las establecidas en las tablas salariales anexas a este convenio.

A partir del ejercicio siguiente desde el día 1 de julio se aplicará el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del ejercicio anterior.

MODIFICACIÓN (BOPV N.º 16 - Lunes 22 de enero de 2024)

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2023, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Sector de Artes Escénicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco (código del convenio: 86100435012023).

ANTECEDENTES.

El día 26 de diciembre de 2023 se ha presentado en REGCON la documentación referida al acuerdo de modificación del Convenio Colectivo antes citado, suscrito por las representaciones empresariales y sindicales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero.- La competencia prevista en el artículo 90.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en relación con el artículo 10.1.i del Decreto 7/2021, de 19 de enero, modificado por Decreto 167/2021, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo.

Segundo.- La normativa sustantiva aplicable en el presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, modificado por Decreto 20/2023, de 14 de febrero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

Tercero.- El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, modificado por Decreto 20/2023, de 14 de febrero, que regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco, por la presente,

RESUELVO:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de diciembre de 2023.

El Director de Trabajo y Seguridad Social, ANGEL LAPUENTE MONTORO.

En Bilbao, a 5 de noviembre de 2023, la representación empresarial y social de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de Artes Escénicas de la CAPV, con los asistentes cuyos nombres se relacionan al margen, Acuerdan de conformidad con los porcentajes de representación indicados en el acta de constitución y de firma del convenio colectivo:

Primero y Único.- Proceder a la modificación del artículo 8.2.1, apartado b) del convenio colectivo, para evitar dificultades en su interpretación.

Tras el debate producido entre las partes, todas las organizaciones miembros de esta mesa, con el 100 % de representación de cada parte, en virtud de la legitimación que les otorgan los artículos 87 a 89 del Estatuto de Trabajadores, acuerdan que el apartado b) del artículo 8.2.1 quede redactado de la siguiente manera:

«b) Media dieta.

Se abonará media dieta cuando:

- Se rebasen las 7 horas, en todo caso.
- No rebasándose las 7 horas, corresponde media dieta cuando se inicie la jornada antes de las 13:30 y se regrese después de las 15:00 (almuerzo), o cuando se inicie la jornada antes de las 21:30 y se regrese después de las 23:00 (cena).

La media dieta incluye una sola comida y el importe será de 20 euros brutos.»

Así mismo, los miembros de la mesa negociadora establecen que esta modificación surtirá efectos desde el inicio de vigencia del convenio colectivo.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ARTES ESCÉNICAS DEL PAÍS VASCO						
CONVENIO COLECTIVO (BOPV N.º 123, jueves 29 de junio de 2023)						
8.- Desplazamientos y dietas						
gastos del viaje a razón de	0.21	euros/km además del importe de los peajes				
b) Media dieta	20	euros brutos				
c) Dieta:	40	euros brutos				
d) Dieta completa:	50	euros brutos diarios para el/la intérprete				
10.- Grabación y Filmación de Producciones Escénicas						
c) Cuando se grabe un espectáculo en cualquier soporte audiovisual con fines comerciales en un espacio con público:						
Protagonista	803.12	euros				
Principal Coral	723.4	euros				
Secundario	525.92	euros				
Reparto	356.88	euros				
Breve intervención	198,95	euros				
Si la grabación es para emitir en directo ... incrementada con un	25%					

el	5%	de la cantidad total en concepto de derechos de propiedad intelectual				
d) Cuando se grabe un espectáculo en cualquier soporte radiofónico en un espacio con público	una cantidad adicional equivalente al sueldo de un día de ensayo					
también el	5%	de la cantidad total en concepto de derechos de propiedad intelectual				
ANEXO.- TABLAS SALARIALES						
Público Adulto						
Protagonista	205	euros				
Principal coral	184.5	euros				
Secundario	164	euros				
Pequeña parte/Corta duración	108	euros				
Público Familiar						
Protagonista	164	euros				
Principal coral	149	euros				
Secundario	133	euros				
Pequeña parte/Corta duración	102.5	euros				
Doblete						
En el mismo día 1+1	50%	en todos los casos				

Salario por ensayos. Para todas las categorías y grupos. Por jornadas máximo 6 h.	57.5	euros				
Salario en Contratos de Trabajo Continuados						
Infantil familiar. Coral	1260	euros				
Sala adultas/os. Coral	1300	euros				
Prorrogar el contrato por bloques mensuales, bimestrales o trimestrales, mediante la siguiente fórmula:						
Adulto						
Prorroga mensual:	precio mensual	+	50%	de	205	euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes
Prorroga bimestral:	precio mensual	+	45%	de	205	euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes
Prórroga trimestral:	precio mensual	+	40%	de	205	euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes
Familiar		+				
Prorroga mensual:	precio mensual	+	50%	de	164	euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes
Prorroga bimestral:	precio mensual	+	45%	de	164	euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes
Prórroga trimestral:	precio mensual	+	40%	de	164	euros brutos por los bolos que excedan de 8 al mes