

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6846 *Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos).*

Visto el texto del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) –Código de convenio n.º 99012985012002–, que ha sido suscrito con fecha 13 de diciembre de 2023, de una parte por las asociaciones empresariales Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), Productoras Asociadas de Televisión de España (PATE), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productores Audiovisuales Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM) y Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FSC-CC.OO. y CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, y finalmente subsanado mediante acta de 13 de marzo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo estatal en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS)

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (Técnicos) se formaliza y firma por los sindicatos FSC-CC.OO. y CSIF, en representación de las personas trabajadoras, y por las asociaciones empresariales Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), PATE Productores Audiovisuales, Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productores Audiovisuales Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM) y Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS) en representación de las empresas del sector.

Este convenio colectivo es el resultado de la negociación desarrollada, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, entre las

representaciones de ambas partes, social y empresarial, y goza de la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y del carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales existentes entre las personas trabajadoras y las empresas de producción audiovisual, entendiéndose por tales las que tengan como finalidad la creación, fijación o difusión de contenidos de audio y/o video para actividades de cine, televisión, publicidad u otras análogas, a través de cualquier medio o soporte técnico, incluido Internet.

Asimismo, de conformidad con el artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio las empresas dedicadas, predominantemente, a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual y las que tengan suscrito cualquier clase de contrato de ejecución de obras o servicios inherentes a la propia actividad de las empresas de producción audiovisual sujetas al ámbito de este convenio.

A tal fin, en dichos contratos se deberá asegurar que la empresa contratista o subcontratista aplique, al personal que esté ocupado en la ejecución de la contrata y durante la vigencia de la misma, las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

2. Quedan expresamente exceptuadas del ámbito de este convenio:

a) Las relaciones laborales entre las empresas de producción audiovisual y las personas trabajadoras que prestan sus servicios para aquellas cuando se trate de la producción de obras audiovisuales de cortometraje cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas.

b) Las empresas de producción audiovisual que tengan convenio colectivo propio o estén afectadas por un convenio de ámbito territorial inferior cuando este prevea, para las personas trabajadoras, condiciones más beneficiosas o superiores a las del presente convenio sectorial, conforme a lo previsto en el apartado 3 del artículo 7 del convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Este convenio afecta a todas las personas trabajadoras que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios, mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus cometidos, en las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional descrito en el artículo anterior.

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito de este convenio:

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los agentes comerciales o publicitarios y, en general, los profesionales liberales, asesores y colaboradores vinculados por contratos de prestación de servicios a las empresas sujetas al ámbito de este convenio.

c) Las personas cuya relación con las empresas sujetas al ámbito de este convenio se derive de un contrato civil o mercantil celebrado para la realización de trabajos concretos o específicos.

d) Aquellas personas trabajadoras que, de acuerdo con la Ley de Propiedad Intelectual o lo pactado en sus respectivos contratos, tengan el carácter de autor, a excepción de los guionistas que presten servicios por cuenta ajena para las empresas de producción audiovisual y cuya relación laboral quedará sujeta a lo establecido en el presente convenio colectivo.

e) Los actores, figurantes y otro personal cuyas relaciones laborales con las empresas de producción audiovisual se rijan por lo establecido en sus propios convenios colectivos.

f) Los músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales y, en general, el personal artístico no comprendido en el párrafo anterior, los cuales se regirán por lo pactado en sus respectivos contratos y en las normas específicas que les sean de aplicación.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo se aplicará en todo el territorio del Estado español, estando asimismo comprendidos:

a) Los contratos laborales formalizados dentro del territorio del Estado español, con independencia del lugar donde se presten los servicios.

b) Los contratos laborales en virtud de los cuales los servicios pactados se presten dentro del territorio del Estado español, con independencia del lugar donde aquellos se hayan formalizado.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

2. Sin perjuicio de lo anterior y exclusivamente respecto de los conceptos recogidos en las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, se abonarán las diferencias salariales que, en su caso, proceda con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022 y al 1 de enero de 2023, respectivamente. El pago deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a aquel en que se produzca la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

A estos efectos, en el caso de las personas trabajadoras que no hayan percibido el plus de disponibilidad durante todo el año 2022 o 2023, el importe que, en su caso, deba abonarse de forma retroactiva de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, se calculará aplicando a los importes recogidos en las indicadas tablas el coeficiente del 0,875. Igualmente, en el caso de contratos a tiempo parcial o reducciones de jornada, el abono se realizará en proporción a la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora en dichos períodos.

Quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, las producciones audiovisuales ya ejecutadas a la fecha de la firma del presente convenio.

Adicionalmente, quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I las producciones cinematográficas cuyo rodaje se inicie dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.

3. El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2025, por tácita reconducción siempre y cuando no medie denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas, la cual deberá formularse con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia inicial o al de la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia de este convenio, proponiendo su revisión, deberá presentarse ante el organismo laboral competente. Una vez efectuada dicha denuncia la parte denunciante deberá notificar a las otras partes firmantes del convenio, a la mayor brevedad posible y de forma fehaciente, la presentación de aquella.

Las negociaciones para la revisión del convenio deberán comenzar en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante comunique a las otras partes firmantes del convenio la presentación de la denuncia.

Si al término de la vigencia de este convenio, o de la de cualquiera de sus prórrogas, existiera una denuncia del mismo y las partes no hubiesen alcanzado aún un acuerdo expreso y escrito, este convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

4. En el supuesto de prórroga de la vigencia del convenio, las partes deberán reunirse dentro de los dos primeros meses del año a efectos de negociar la revisión salarial que, en su caso, resulte aplicable tanto respecto del salario como de los complementos salariales.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones de cualquier clase pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse de forma global.

En consecuencia, si por parte de los tribunales se declarase la nulidad de alguno de sus preceptos, este convenio quedará sin efecto en su totalidad, debiendo ser vuelto a negociar íntegramente.

Artículo 6. *Obligatoriedad del convenio.*

Toda cláusula contractual que sea contraria a los pactos recogidos en el presente convenio será considerada nula de pleno derecho.

Artículo 7. *Concurrencia entre convenios.*

1. El presente convenio se suscribe al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, en caso de concurrencia entre convenios, todas y cada una de las condiciones pactadas en el presente convenio estatal tienen el carácter de mínimo de derecho necesario.

2. Conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociarse en convenios de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, y con prioridad aplicativa, las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas y de jornada pactadas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones individuales actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, podrán ser compensadas y absorbidas con las que rigieran en la empresa o por las que fueran de aplicación a cada persona trabajadora o por aplicación de norma legal, a salvo de aquellos conceptos retributivos para los que expresamente se prevea la no compensación y absorción.

TÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

1. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del convenio, quedando establecida su sede en la plaza San Miguel, 8, 21 planta, 28005 Madrid (Productoras Asociadas de Televisión de España-PATE).

La Comisión Paritaria estará integrada por 8 vocales, repartidos de forma paritaria entre la parte social y la parte empresarial firmantes del convenio, correspondiendo a cada una de dichas partes la determinación, en función de la representatividad ostentada, del número de vocales y de la ponderación del voto atribuido asignados a cada sindicato o asociación patronal.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin derecho a voto, los asesores que las partes consideren necesarios.

2. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) La promoción de acuerdos entre las partes legitimadas para su negociación sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para su mejor adaptación a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.
- d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

3. La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) Con carácter ordinario, una vez cada seis meses.
- b) Con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. En este caso, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días naturales desde que se formule la correspondiente petición.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría de más del 75 por ciento de los votos. A estos efectos, se admitirá la delegación de asistencia y voto de, como máximo, el 50 por ciento de los vocales de cada una de las dos partes. Los acuerdos quedarán reflejados de forma sucinta en un acta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Para la validez de sus acuerdos, se requerirá, como mínimo, la presencia de al menos el 50 por ciento de los votos correspondientes a cada una de las dos partes.

5. La Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de su constitución, redactará y aprobará el reglamento de su funcionamiento que recogerá la periodicidad y modalidad de celebración de reuniones, el procedimiento de aprobación del orden del día y de formulación de actas, la validación y publicación de acuerdos, el procedimiento de creación de subcomisiones y cuantos otros asuntos se consideren necesarios para un mejor desarrollo de sus funciones.

6. Las consultas sometidas a consideración de la Comisión Paritaria serán de carácter gratuito para quienes acrediten la condición de miembro de cualquiera de los sindicatos o asociaciones empresariales integrantes de la Comisión. En los demás casos, corresponderá el pago de un canon de 120 euros para subvenir a los gastos ocasionados. Las consultas se remitirán al correo electrónico cparitaria@convenioaudiovisual.es.

7. Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación y aplicación de este convenio, las partes firmantes acuerdan adherirse al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), o en su caso el que en su momento le sustituya, conforme al cual siempre será preceptiva la intervención previa de esta Comisión Paritaria.

TÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

De acuerdo con la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a las personas trabajadoras y sus representantes legales.

TÍTULO IV

Contratación

Artículo 11. *Contratación.*

1. Toda relación laboral incluida en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito a través del correspondiente contrato de trabajo que deberá ser suscrito por la empresa y la persona trabajadora con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios.

2. Los contratos de trabajo contendrán, como mínimo, las siguientes menciones:

- a) Modalidad de contrato.
- b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre o razón social, domicilio social y número de identificación fiscal. Si la empresa tiene forma de persona jurídica o actúa por medio de representante, deberán constar los datos completos de identificación del mandatario que suscribe el contrato.
- c) Identificación completa de la persona trabajadora, incluyendo su nombre, domicilio y número de identificación fiscal.
- d) En su caso, el título, provisional o definitivo, de la producción para la que se contrata a la persona trabajadora.
- e) Grupo y funciones o categoría profesional de la persona trabajadora.
- f) Plazo de duración del contrato, que podrá ser:
 - De duración indefinida.
 - Temporal, de acuerdo con las previsiones contenidas en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores u otra normativa laboral aplicable a la contratación temporal.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de doce meses. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación

temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En el caso del personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad artística, al amparo del artículo 5.tres del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en su vigente redacción, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, se podrá celebrar el contrato laboral artístico de duración determinada, solo para cubrir necesidades temporales de la empresa, pudiendo ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. No podrá realizarse este tipo de contrataciones con el personal que desarrolle actividades estructurales o permanentes del empleador, tal y como establece el artículo 5 tres del Real Decreto 1435/1985.

Podrán acordarse prórrogas sucesivas de este contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional la retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el presente convenio colectivo para el grupo profesional, categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que puedan pactarse salarios inferiores. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

g) Duración de la jornada de trabajo, que podrá ser indicada en número de horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

h) Remuneración pactada.

i) Identificación del centro o centros de trabajo o actividades en los que, al menos de forma genérica y provisional, el trabajador prestará sus servicios.

3. En aquellas producciones cinematográficas que se desarrollen en períodos temporales diferentes, con interrupción de las actividades de rodaje, cada uno de tales períodos podrá ser objeto de un contrato de trabajo separado. En este caso, la empresa, en la medida de lo posible y siempre a su discreción, contratará preferentemente para los sucesivos períodos de producción a aquellas personas trabajadoras ya contratadas en períodos anteriores.

Artículo 12. *Período de prueba.*

1. El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración máxima:

- Técnicos titulados (licenciados y graduados universitarios) seis meses.
- Técnicos intermedios (formación profesional de grado medio y superior) cuatro meses.
- Resto de personas trabajadoras dos meses.

Respecto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

2. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. El cómputo del período de prueba se interrumpirá si la persona trabajadora se ve afectada por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con

finés de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 13. *Contrato fijo discontinuo.*

1. El contrato fijo discontinuo, que podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, podrá ser ordinario, vinculado a la existencia de actividades estacionales o temporada prefijada, o de prestación intermitente, cuando el desarrollo de la actividad dependa de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni la persona trabajadora puedan conocer con exactitud cuándo va a comenzar de nuevo el trabajo, ni la duración de cada ciclo productivo, y que será aplicable a supuestos como la reanudación de la producción o continuación de una serie televisiva o su nueva temporada o una nueva producción cinematográfica; actividades siempre sujetas a resultados de audiencia o de «taquilla» cinematográfica, dependientes de los variables gustos y tendencias del consumo de las industrias culturales.

A los efectos del artículo 16.4 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo máximo de inactividad entre subcontratas queda establecido en seis meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en dicha norma.

2. Atendiendo a la naturaleza de la actividad audiovisual, el contrato laboral fijo discontinuo ordinario deberá concertarse por escrito, debiendo figurar en el mismo la indicación sobre la duración estimada de la actividad, una constancia orientativa de la jornada y de su distribución horaria y los criterios sobre la forma y el orden de llamamiento empresarial al reinicio de cada ciclo de actividad, conforme a lo establecido en el presente convenio o en el convenio específico de la propia empresa.

3. El llamamiento empresarial a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato se realizará tomando en consideración los criterios objetivos siguientes: en primer lugar se ajustará no solo al grupo o categoría profesional sino también al perfil específico del puesto de trabajo o especialidad de contenidos (ficción, informativos, programas, deportes, eventos, participación en temporadas previas,...) al que se haya atendido para la contratación de la persona trabajadora, en función de las particularidades creativas de la industria cultural audiovisual; y en segundo lugar a la antigüedad, tomando en consideración también criterios geográficos y la distinción entre la modalidad intermitente y la de temporada. Todo ello sin perjuicio de la utilización de otros criterios objetivos adicionales.

4. El llamamiento a las personas afectadas por el contrato fijo discontinuo ordinario deberá producirse con una antelación mínima de quince días naturales, o de seis días naturales en el caso de contrato fijo discontinuo intermitente, a la fecha de inicio o reanudación de la actividad. Si no se respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de incorporación al llamamiento.

El llamamiento se efectuará de forma escrita informándose, además, mensualmente de las altas efectivas del personal fijo discontinuo a los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere.

5. Para su efectiva reincorporación la persona trabajadora deberá notificar su disponibilidad manifestando, expresamente y de forma escrita, su aceptación o desistimiento del llamamiento en el plazo de siete días naturales desde la recepción de la comunicación en los contratos fijos discontinuos ordinarios y de 3 días naturales en los fijos discontinuos intermitentes. En ausencia de respuesta expresa de la persona trabajadora dentro del plazo antes establecido se considerará que se ha declinado el llamamiento.

La notificación de cese de actividad por parte de la empresa deberá producirse también con una antelación mínima de quince días naturales en los contratos fijos

discontinuos ordinarios y de tres días en los fijos discontinuos intermitentes, mediante forma escrita.

Se considerará, a estos efectos, como medio válido y preferente de notificación el correo electrónico, empleándose a tal fin las respectivas direcciones de correo electrónico facilitadas por la empresa y por la persona trabajadora en el momento de la contratación, las cuales deberán constar expresamente en el contrato de trabajo.

6. El llamamiento del contrato fijo discontinuo deberá producirse incluso cuando la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal o descanso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a su alta en la Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto del personal fijo discontinuo.

7. La falta de respuesta a dos llamamientos diferentes por parte de la persona trabajadora dentro de los plazos establecidos para cada uno, o bien su desistimiento, llevarán aparejada su baja como personal fijo discontinuo, la extinción de su contrato y la pérdida de su derecho a ser convocada en campañas o producciones posteriores, entendiéndose que ha dimitido o, en su caso, desistido del contrato.

No se producirá la extinción del contrato fijo discontinuo cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para obtención de un título académico o de capacitación profesional, lo que deberá ser debidamente justificado. En dichos casos, la empresa mantendrá a la persona trabajadora en la bolsa para próximos llamamientos.

8. Cada empresa establecerá una bolsa de empleo con la relación de perfiles específicos sometidos al contrato fijo discontinuo. Se podrá pactar con la representación legal de las personas trabajadoras variaciones, adaptaciones o ajustes respecto al procedimiento de llamamiento y gestión de las bolsas que sean precisas para la adaptación a la realidad operativa de cada empresa.

9. Las discrepancias surgidas entre las partes respecto del llamamiento del personal fijo discontinuo podrán someterse a consulta de la Comisión Paritaria del presente convenio.

Artículo 14. *Dimisión de la persona trabajadora.*

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso establecido.

TÍTULO V

Jornada y tiempo de trabajo

Artículo 15. *Principios generales.*

1. La jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el presente convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias.

Sin perjuicio de lo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre el plus de flexibilidad, el número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser inferior a cinco horas, salvo en el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, ni superar las nueve horas diarias.

Para el personal que no perciba el plus de flexibilidad, la jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual las personas trabajadoras de Administración y Servicios Generales incluidas en el anexo I del presente convenio.

Respecto de las producciones cinematográficas, el personal del anexo I encuadrado en «Equipo de Contabilidad» o «Equipo de Administración y Servicios Generales» solo tendrá tal consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual cuando su actividad implique presencia habitual o regular y efectiva en el lugar del rodaje o grabación, con sujeción a las mismas condiciones de jornada y horario del personal técnico. En estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el artículo 16, relativo a las jornadas especiales.

2. Para aquellas producciones de televisión cuyos horarios impliquen trabajar de forma habitual en turno de fin de semana, entendiéndose por tal el que incluya sábado o domingo o ambos, la jornada máxima de trabajo semanal del personal que participe de forma directa en la producción será de 36 horas, en un máximo de cuatro días de prestación de servicio y con la consideración de jornada completa.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá los días del sábado y domingo completos.

4. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, tal y como se estipula en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar, conforme el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En lo no expresamente previsto en el presente convenio será de aplicación lo regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En todo caso, se respetará la condición más beneficiosa de aquellas personas trabajadoras que, con carácter previo a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el plus de disponibilidad pero realizando en todo caso una jornada a tiempo completo inferior a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo considerados personas trabajadoras a tiempo completo y sin que puedan obligarse a transformar su contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial sobre la base de la jornada regulada en el presente convenio.

En el supuesto de personas trabajadoras fijas discontinuas se tomará como referencia, a estos efectos, los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio, tanto si el plus de disponibilidad se ha percibido de manera continuada como con interrupciones por su condición de fijas discontinuas.

Esta garantía se mantendrá en tanto siga vigente el contrato celebrado al amparo de la normativa convencional previa al presente convenio.

7. Las personas trabajadoras a las que se refiere el párrafo anterior, si han venido percibiendo en los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio el plus de disponibilidad, seguirán realizando su jornada a tiempo completo inferior, sin perjuicio que deban prolongar, puntualmente y cuando sea preciso, su jornada hasta las 40 horas semanales cuando existan situaciones especiales de rodajes, grabaciones, retransmisiones, sin que ese tiempo tenga la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 16. *Jornadas especiales.*

1. Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre plus de flexibilidad, se podrá prolongar, de forma ocasional o puntual, la jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas para cubrir situaciones especiales de rodajes, grabaciones,

retransmisiones –particularmente las que se realicen en exteriores que requieran de permisos o condiciones especiales–, y, excepcionalmente, aquellos trabajos o eventos imponderables e imprevisibles que impongan necesariamente tal prolongación.

No obstante, se respetará el descanso entre jornadas legalmente establecido y sin que ninguna persona trabajadora pueda realizar más de tres días consecutivos jornadas superiores a nueve horas.

En ningún caso podrán realizarse más de doce horas de trabajo efectivo al día, ni sobrepasar las cincuenta horas de trabajo efectivo a la semana, ni sobrepasar mensualmente el total de horas resultante de multiplicar la jornada diaria ordinaria máxima del apartado primero del artículo anterior (nueve horas) por el número de días laborables del mes.

2. Los excesos de jornada generados por las jornadas especiales deberán compensarse con descanso, a disfrutar dentro de los tres meses siguientes.

En todo caso, los tiempos de exceso generados por los trabajadores indefinidos durante el último trimestre del año se compensarán, como máximo, antes del 1 de marzo del año siguiente.

Para contratos temporales o fijos discontinuos, si a la finalización de contrato o del llamamiento no se hubieran compensado las horas de exceso de jornada, se mantendrá a la persona trabajadora en alta, a todos los efectos, y se cotizará por los días de descanso generados y no compensados.

3. En caso de que no se compensen las horas correspondientes a las jornadas especiales con descanso equivalente dentro de los periodos indicados, según la duración de contrato, dichas horas tendrán la consideración de extraordinarias.

A efectos de la indicada compensación, así como para determinar el total de horas pendientes de realizar por jornadas inferiores a la prevista con carácter general en el artículo 15, la persona trabajadora tendrá derecho a conocer, mensualmente y por escrito, el número de horas pendientes bien de compensar por descanso o bien de realizar por defecto de jornada.

4. Las personas trabajadoras que en aplicación de este artículo realicen una jornada superior a nueve horas de trabajo diario tendrán derecho a percibir el Complemento por Jornada Especial recogido en el artículo 28 del presente convenio.

Artículo 17. *Reglas generales del horario de trabajo.*

1. Sin perjuicio de las especialidades reguladas en el presente artículo, todas las personas trabajadoras deberán tener asignado un horario de referencia, cuya alteración llevará aparejada el pago de los complementos correspondientes recogidos en el título VI.

2. Complementariamente a lo previsto en el artículo anterior, las específicas características de los trabajos a realizar durante las producciones audiovisuales, especialmente en su fase de rodaje o grabación, pero también en ocasiones durante su reproducción y postproducción, obligan a dotar a estas jornadas de trabajo de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su adecuado desarrollo. Este marco se define de la manera siguiente:

a) El establecimiento del horario de trabajo es facultad exclusiva de la empresa y se hará de acuerdo con el plan de trabajo inicialmente previsto y a las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución. El plan o los horarios de trabajo inicialmente previstos serán comunicados por escrito a las personas trabajadoras con una antelación mínima de diez días.

En aquellas actividades que tengan un sistema de trabajo a turnos, la planificación mensual deberá comunicarse por escrito con al menos siete días de antelación del primer día del mes, se fijará de acuerdo con el calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas.

Se exceptúan del indicado período de comunicación previa del plan de trabajo y de sus posibles alteraciones a las producciones de publicidad y a la cobertura de eventos de carácter excepcional cuyas circunstancias no permitan su previa planificación, debiendo en todo caso respetarse las previsiones del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de que los cambios o alteraciones impliquen distribución irregular de la jornada.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las 24 horas de cada día de la semana y podrá efectuarse tanto en régimen de jornada continuada como partida respetando, en cualquier caso, el tiempo mínimo entre jornadas de trabajo y el descanso mínimo semanal estipulados en el artículo anterior, así como las limitaciones que impone el artículo 21 de este convenio a la asignación de personas trabajadoras al horario nocturno.

c) La jornada de trabajo de cada persona trabajadora comenzará en la hora en que hubiese sido convocada a comparecer en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio sobre desplazamientos, y con independencia de la hora en que realmente comience el rodaje o la grabación.

d) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio elaborarán anualmente el calendario laboral. Si el contrato es de duración inferior a un año, el calendario se establecerá en función de la duración del contrato con anterioridad a su firma.

e) Respecto a los festivos, salvo pacto en contrario, deberán respetarse los establecidos con carácter nacional, autonómico y local en el calendario laboral aprobado por la autoridad laboral correspondiente del lugar donde se realice la prestación efectiva de servicios y sin que las variaciones en la ubicación del lugar de dicha prestación pueda implicar que las personas trabajadoras disfruten de un número inferior o superior de festivos anuales al previsto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La aplicación de los sistemas de trabajo a turnos o sus modificaciones no podrán conllevar pérdida de derechos respecto al descanso entre jornadas, disfrute de días festivos, vacaciones y demás derechos reconocidos legal o convencionalmente.

Artículo 18. *Reglas específicas del horario de trabajo.*

1. En la prestación de servicios en régimen de jornada continuada, si su duración es igual o inferior a seis horas, no se hará ningún descanso. Si su duración es superior a seis horas, la empresa establecerá un período de descanso de quince minutos que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años, este periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, que no tendrá consideración de trabajo efectivo, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

2. La pausa para la comida se deberá efectuar, salvo en el caso de empresas de servicios a la producción audiovisual que lleven a cabo una producción internacional, entre las 13:00 y las 16:00 horas y la de la cena entre las 20:00 y las 23:00 horas.

3. Si la jornada de trabajo efectiva es superior a siete horas y media y se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades de la persona trabajadora y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará, en todo caso, el servicio de «running buffet» o habilitará un sistema alternativo de pago del gasto de manutención, de acuerdo con los importes exentos previstos en la normativa fiscal como asignaciones para gastos normales de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y demás establecimientos de hostelería. En este supuesto, el período de descanso durante la jornada será de quince minutos y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

4. En cualquier caso, quienes vinieran percibiendo cualquier ayuda a la comida, servicio de comedor o sistema alternativo del gasto de manutención, mantendrán esta condición a la entrada en vigor de este convenio.

5. Cuando la prestación de servicios se efectúe en régimen de jornada partida, salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora, si la empresa establece una interrupción de trabajo para el almuerzo o la cena inferior a noventa minutos, no se considerará tiempo de trabajo efectivo, pero el coste del almuerzo o la cena correrá por cuenta de la empresa exclusivamente para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual.

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, igual o superior a 90 minutos y hasta 120 minutos, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo. El exceso sobre el límite anterior se computará como tiempo de trabajo efectivo.

6. Cuando se establezca una prolongación de jornada diaria según lo estipulado en el artículo 16, la jornada diaria total, computando tiempo de trabajo efectivo e incluidas horas extraordinarias, montaje y desmontaje y descansos, no podrá superar las trece horas. En estos casos se establecerán, como mínimo, dos pausas para comida y/o cenas no inferiores a treinta minutos.

Artículo 19. *Registro de jornada.*

1. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se haya establecido.

2. Mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de esta, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se organizará y documentará este registro de jornada.

3. La empresa conservará los registros a que se refiere este artículo durante cuatro años y permanecerán durante este tiempo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. El sistema de registro utilizado, que deberá ser preferentemente mediante medios o aplicaciones informáticas, en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

En todo caso, el sistema de registro deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables en cualquier momento por la persona trabajadora, la representación social en su caso y la Inspección de trabajo e incluirá un resumen del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma.

5. Este resumen del registro de la jornada diaria se deberá facilitar, cuando se solicite, en el mes siguiente a su realización, o a la finalización de su contrato si fuera de duración inferior, a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa, en su caso, quienes podrán efectuar las reclamaciones que consideren oportunas ante el departamento correspondiente de la empresa.

Artículo 20. *Desplazamientos y transportes.*

1. Si el lugar de citación está situado fuera del municipio en que radica el centro de actividades de la producción, o si el equipo de rodaje o grabación hubiera de viajar a una localización distante, la empresa podrá optar entre:

a) Facilitar a las personas trabajadoras un medio de transporte, teniendo en cuenta que si el traslado es por carretera se hará en un número suficiente de vehículos destinados al transporte de pasajeros o automóviles. Si el traslado es en tren, se hará, si es un viaje diurno, en clase turista o superior, y si es un viaje nocturno, en cabina de uso individual. Si el traslado es en avión, se hará en clase turista o superior. Si el traslado es en barco, se hará, si es un viaje diurno, en clase turista o superior, y si es un viaje nocturno, en camarote de uso individual.

b) Abonar a las personas trabajadoras el importe de los gastos de desplazamiento. En este supuesto, será facultad de la empresa decidir si la persona trabajadora ha de desplazarse en un cierto transporte público, cumpliendo las condiciones establecidas en el punto inmediatamente anterior, o si, previo acuerdo, lo hará utilizando coche propio y sin obligación de transportar a otros miembros del equipo, en cuyo caso la empresa le compensará abonándole por gastos de locomoción las cantidades establecidas en el artículo 34.

2. Los tiempos de desplazamientos, cuanto estos se produzcan entre el centro de trabajo habitual y el lugar de citación, se considerarán tiempos de trabajo efectivo.

3. Cuando se produzcan desplazamientos a una distancia superior a 350 kilómetros desde la localidad de origen, correspondiente al centro de trabajo habitual, y el tiempo total de trabajo efectivo, desplazamientos y, en su caso, comida y/o cena, supere las diez horas diarias, la persona trabajadora tendrá derecho a alojamiento en la localidad de destino en establecimiento con categoría mínima equivalente a hoteles de tres estrellas, en territorio nacional, y a cuatro estrellas en territorio extranjero. En cualquier caso, se respetarán los tiempos mínimos de descanso entre jornada y jornada.

Artículo 21. *Trabajo nocturno.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana, y se considera persona trabajadora nocturna a aquella que realiza normalmente al menos tres horas de su jornada de trabajo diaria, o que se prevea que vaya a realizar al menos un tercio de su jornada de trabajo anual, en este período nocturno.

2. Salvo que la empresa y la persona trabajadora hayan acordado en el contrato de trabajo la posibilidad de realizar trabajo nocturno, la empresa sólo podrá asignar a la persona trabajadora a un horario tal que le convierta en trabajador/a nocturno cuando se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

– Cuando la realización de aquellos trabajos que sean previos y necesarios para la puesta en marcha del rodaje o grabación sea posible únicamente en horario nocturno.

– Rodajes o grabaciones en localizaciones exteriores con acción nocturna o en localizaciones interiores con visión de exterior noche.

– Cuando la disponibilidad de un técnico, actor, decorado real o, en general, de cualquier recurso necesario para realizar adecuadamente un rodaje o grabación, sea únicamente en horario nocturno.

– Producciones en las que sea necesario rodar o grabar en horario nocturno, dada su propia naturaleza o la de las situaciones o eventos a cubrir.

– Contingencias extraordinarias de la producción, tal como el vencimiento de plazos de entrega.

3. La cobertura del horario que implique horas nocturnas se realizará con personal voluntario. Si no lo hubiera, se establecerá un sistema de rotación para su cobertura de modo que ninguna persona trabajadora esté en el de horario de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4. El complemento por trabajo en horario nocturno queda establecido en el artículo 28.

5. Si el comienzo o la finalización de la jornada de trabajo se produjeran entre las 23:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, la empresa podrá optar entre facilitar a las personas trabajadoras un medio de transporte o abonarles los gastos de desplazamiento en vehículo propio o taxi o similar, entre su domicilio y el lugar de desarrollo de la actividad.

Artículo 22. *Trabajo a turnos.*

1. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

2. No se considerará en ningún caso trabajo a turnos las variaciones de horario de carácter no permanente que conlleven cambios en el inicio o finalización de la jornada conforme al ajuste de los planes de trabajo que se sujetarán a lo previsto en el artículo 17 relativo a la flexibilidad ni los cambios o permutas de horario de trabajo que efectúen las personas trabajadoras entre sí, de mutuo acuerdo y con la aceptación de la empresa.

3. Percibirán el Plus o Complemento de Turnicidad, de carácter funcional y no consolidable, aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo esté sujeto a turnicidad permanente y efectivamente estén sujetos a dicha forma de organización de la actividad. Su cuantía será la prevista en el artículo 28.

En caso de realización de jornada a tiempo parcial, corresponderá la parte proporcional del importe antes referenciado, considerando la jornada a tiempo completo la definida en el artículo 15.

Artículo 23. *Trabajo en festivos.*

1. Cuando la persona trabajadora no pudiera disfrutar de alguno de los festivos a los que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, por razón de distribución de la jornada, éste se abonará según lo dispuesto en el artículo 28 del presente convenio, al igual que los festivos especiales y asimilados, que comprenderán los días 1 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre.

2. Para las personas trabajadoras que tengan turno asignado de fin de semana, aquellos festivos que coincidan en domingo y sean trasladados a otro día de la semana, serán considerados como festivos efectivamente trabajados con su correspondiente compensación.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

1. Las personas trabajadoras son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, a salvo de la excepción contemplada en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio en cómputo mensual y las que superen el límite máximo diario.

No obstante, no tendrán consideración de horas extraordinarias las prolongaciones de jornada a las que se refiere el artículo 16 del presente convenio, siempre que sean objeto de compensación por descanso en los términos previstos en dicho artículo.

3. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización, y en todo caso antes de la finalización del contrato para aquellos contratos de periodos de duración inferiores, o bien ser abonadas de acuerdo con las siguientes reglas:

- En caso de compensación por descanso, la persona trabajadora tendrá derecho a noventa minutos de descanso por cada hora prolongada.

- En caso de abono, la persona trabajadora tendrá derecho, por cada hora extraordinaria trabajada, a una cantidad igual al resultado de incrementar en un 50 por ciento de la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.

4. El abono de las horas extraordinarias se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a aquél en el que se hayan realizado.

Artículo 25. *Vacaciones anuales.*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de veintitrés días laborables.
2. Cuando por jornadas acumuladas o contratos a tiempo parcial se trabajen menos de cinco días a la semana, a efectos de llevar a cabo la conversión para determinar efectivamente el número de días laborables de disfrute de vacaciones, se hallará el cálculo en proporción al número de días trabajados efectivamente a la semana.

TÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 26. *Del salario.*

1. De acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales de la persona trabajadora, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de las personas trabajadoras serán satisfechas por las mismas, siendo nulo todo pacto en contrario.

4. El pago de los salarios deberá efectuarse con puntualidad, a más tardar, el octavo día del mes siguiente al de su devengo, aplicándose en cuanto a intereses de demora lo previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, a salvo de las previsiones expresas en contrario que se recojan en el presente convenio.

6. En el supuesto de extinción de la relación laboral, junto con el salario devengado en el mes de finalización de la prestación de servicios, se abonará a la persona trabajadora la parte proporcional de vacaciones y descanso semanal que corresponda en atención al tiempo de prestación de servicios.

Artículo 27. *Salario base.*

1. El salario base será el salario mínimo que corresponde abonar a la persona trabajadora, en función de su grupo y especialidad profesional, por la realización de la jornada completa de trabajo, tal como se define en el título V del presente convenio, con independencia de cualquier otra circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona.

2. El salario base de las personas trabajadoras comprendidos en este convenio se establece en su anexo I, titulado Tablas Salariales, Grupos Profesionales (Actividades Profesionales).

Artículo 28. *Complementos salariales.*

En función de las condiciones y circunstancias de realización de su actividad, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir los siguientes complementos que, en

su caso, se abonarán en proporción a la jornada reducida o a tiempo parcial que efectúen.

1. Complemento de alteración horaria (Plus de flexibilidad). Se devengará este complemento cuando la prestación de servicios se realice habitualmente en la jornada general establecida de 40 horas semanales, pero pueda estar sujeta a modificaciones puntuales de horario o jornada que puedan implicar cambios en el inicio o finalización de la jornada prevista, abonándose en tal caso el complemento o plus de flexibilidad por el importe mensual establecido en las tablas salariales del presente convenio. Dicho complemento compensará las indicadas modificaciones de horario o jornada que no podrán implicar más de dos cambios de horario a la semana sobre el horario de referencia establecido en el calendario laboral de la empresa. Excepcionalmente, por circunstancias debidamente justificadas, se podrán efectuar hasta dos modificaciones de horario o jornada más al mes.

Dadas las específicas características de la producción audiovisual, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que participen directa y personalmente en las labores propias de la producción audiovisual cobrarán este complemento y estarán sujetas a la alteración horaria, salvo renuncia expresa del trabajador.

En el supuesto de personas trabajadoras que vinieran percibiendo un salario bruto mensual, por todos los conceptos, superior al establecido en las tablas salariales del presente convenio, incluido el importe correspondiente al complemento de flexibilidad, procederá el abono de dicho complemento por la diferencia existente hasta alcanzar el indicado importe, efectuándose la reestructuración de los conceptos retributivos para absorber dentro del complemento de flexibilidad la cantidad que se viniera abonando en exceso sobre el salario base mensual y recogiendo el resto de cantidades satisfechas como complemento personal.

A salvo de lo previsto en el artículo 16 del presente convenio en materia de jornadas especiales, en ningún caso el plus flexibilidad permitirá superar los límites de la jornada diaria de trabajo ni eliminar los descansos semanales ni entre jornadas legalmente previstos.

2. Complemento de Jornada Especial. Cada jornada de trabajo diaria en que la persona trabajadora sobrepase las nueve horas y quince minutos recibirá 20 euros diarios en concepto de Complemento de Jornada Especial. Este complemento no será compensable ni absorbible ni podrá sustituir, en su caso, el pago o compensación de las horas extraordinarias realizadas. El percibo del Complemento de Jornada Especial será compatible con el del plus de Flexibilidad.

3. Complemento de nocturnidad. El complemento de nocturnidad será percibido cuando la persona trabajadora tenga la condición de persona trabajadora nocturna conforme a lo previsto en el artículo 21 siendo su importe de un 10 por ciento de su salario base.

En el supuesto de personas trabajadoras nocturnas que vinieran percibiendo un salario bruto mensual, por todos los conceptos, superior en un 10 por ciento al establecido en las tablas salariales del presente convenio, no se devengará el derecho a dicho complemento de nocturnidad sino que se procederá a reestructurar su nómina, ajustando los conceptos salariales abonados a las previsiones del presente convenio, incluyendo dentro de los conceptos retributivos un complemento de nocturnidad en los términos previstos en el párrafo anterior y recogiendo el exceso restante de cantidades satisfechas como complemento personal.

En caso de que el salario bruto mensual percibido, por todos los conceptos, fuera superior al del convenio en un porcentaje inferior al 10 por ciento, procederá el abono del complemento de nocturnidad por la diferencia existente hasta alcanzar el indicado porcentaje, efectuándose asimismo la reestructuración de los conceptos retributivos indicada en el párrafo anterior para absorber dentro del complemento de nocturnidad la cantidad que se viniera abonando en exceso sobre el salario base mensual.

En el supuesto de trabajo a tiempo parcial se aplicarán las mismas reglas en proporción a la jornada de trabajo de efectivo.

Este complemento no será compensable ni absorbible para aquellas personas que a la fecha de publicación de este convenio no vinieran realizando trabajo nocturno y comiencen a realizarlo con posterioridad.

4. Complemento de Turnicidad. Percibirán el Complemento de Turnicidad, de carácter funcional y no consolidable, aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo esté sometido a turnicidad permanente y efectivamente estén sujetas a dicha forma de organización de la actividad conforme a lo previsto en el artículo 22. Su cuantía no podrá ser inferior a 480 euros brutos al año y se percibirá prorrateada en doce mensualidades ordinarias.

En caso de realización de jornada a tiempo parcial, corresponderá la parte proporcional del importe antes referenciado, considerando la jornada a tiempo completo la definida en el artículo 15.

Este complemento será compatible con el plus de flexibilidad y en ningún caso podrá sustituir a este.

Este complemento no será compensable ni absorbible para aquellas personas que a la fecha de publicación de este convenio no vinieran realizando dicha turnicidad permanente y comiencen a realizarla con posterioridad. En el resto de los supuestos la aplicación de la compensación y absorción no podrá conllevar que la persona perciba en concepto de Complemento de Turnicidad una cantidad inferior a 480 euros anuales.

5. Complemento por trabajo en los festivos referidos en el artículo 23. El trabajo en estos días generará, a opción de la persona trabajadora, bien el derecho a un complemento de un importe de 60 euros por día o, de ser superior, del resultante de aplicar a las horas trabajadas el incremento del 75 por ciento previsto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 julio, o bien a un descanso compensatorio de día y medio por festivo no disfrutado. Una vez prestado el servicio y de no manifestar la persona trabajadora su preferencia en el plazo de una semana desde la fecha de dicha prestación será la empresa la que optará entre el abono del complemento o el descanso compensatorio.

En los contratos con una duración determinada prevista que sea inferior a tres meses o en el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas, cuando no exista pacto al inicio de la contratación o llamamiento, la opción entre descanso o compensación corresponderá a la empresa.

Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado, a salvo de las cantidades que vinieran siendo abonadas a la persona trabajadora en atención específicamente a la prestación de servicios en festivos y que figuren recogidas con tal carácter concreto en el recibo de salarios.

6. Complemento por trabajo de los festivos especiales y asimilados referidos en el artículo 23. El trabajo en estos días generará, a opción de la persona trabajadora, bien el derecho a un complemento de un importe de 80 euros por día o, de ser superior, del resultante de aplicar a las horas trabajadas el incremento del 75 por ciento previsto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 julio, o bien a un descanso compensatorio equivalente a dos días por cada festivo no disfrutado. Una vez prestado el servicio y de no manifestar la persona trabajadora su preferencia en el plazo de una semana desde la fecha de dicha prestación será la empresa la que optará entre el abono del complemento o el descanso compensatorio.

Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado, a salvo de las cantidades que vinieran siendo abonadas a la persona trabajadora en atención específicamente a la prestación de servicios en festivos y que figuren recogidas con tal carácter concreto en el recibo de salarios.

7. Complemento por trabajo en fin de semana. Los sábados, domingos o ambos, cuando sean trabajados por personal no asignado de forma habitual a turnos que comprendan el fin de semana tendrán la misma consideración que los festivos, en

cuanto a su compensación, a efectos de lo previsto en el apartado quinto del presente artículo.

Artículo 29. *Supresión de complementos salariales.*

El antiguo complemento de disponibilidad quedará suprimido a la firma de este convenio, incorporándose su importe, fijado en el anterior convenio colectivo en un 25 por ciento del salario base, en el del nuevo salario base de todos los grupos y niveles retributivos que venían percibiéndolo hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. La persona trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Una de ellas se devengará durante el primer semestre del año, se hará efectiva el 30 de junio y se abonará por un importe al menos igual a treinta días de salario base, mientras que la otra se devengará durante el segundo semestre del año, se hará efectiva el 30 de diciembre y también se abonará por un importe al menos igual a treinta días de salario base.

2. En cualquier caso, la empresa será libre de prorratear estas gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

3. El salario base mensual recogido en las tablas salariales incluye el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias respecto todos los grupos y categorías profesionales, sin excepción.

TÍTULO VII

Formación profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y desplazamientos

Artículo 31. *Formación profesional.*

1. De acuerdo con el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación, y el tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

2. Conforme a lo previsto en el apartado anterior, en el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora que lo ocupe, cuando sea procedente y siempre antes de proceder a la extinción del contrato por causas objetivas contempladas en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su capacitación en las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo.

3. Las partes firmantes suscriben el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 1 de febrero de 2006 –o aquél que en el futuro lo sustituya– de tal modo que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio.

Artículo 32. *Movilidad funcional.*

1. De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, las personas trabajadoras podrán reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 33. *Traslados y desplazamientos.*

1. El traslado de personal a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, o entre diferentes localizaciones, que no exija cambios de residencia, queda dentro del ejercicio regular de las facultades organizativas de la empresa.

2. De acuerdo con el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con antelación suficiente a la fecha de efectividad, y con un tiempo no inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses. En este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir la persona trabajadora en los términos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

4. En el supuesto de trabajos realizados fuera del territorio del Estado español por personas trabajadoras con contrato laboral formalizado dentro del mismo, los gastos vinculados al desplazamiento, tales como visados, tasas locales y vacunaciones, serán siempre por cuenta de la empresa.

5. Conforme a lo establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, el traslado de las personas trabajadoras, siempre que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Igualmente habrán de observarse el plazo de notificación, la compensación o indemnización, la posibilidad de impugnación por parte de la persona trabajadora y, en su caso, el período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras, que se establecen en los apartados 1 y 2 del referido artículo 40.

Artículo 34. *Desplazamientos. Gastos de locomoción y dietas.*

1. Cuando, por necesidades del servicio, la persona trabajadora se desplace fuera del que sea su centro habitual de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice coche propio, esta le compensará abonándole la cantidad de 26 céntimos de euros (0,26 euros) por kilómetro recorrido, más, en su caso, los gastos de peaje y aparcamiento que justifique.

2. Cuando, por necesidades del servicio, la persona trabajadora deba desplazarse a un municipio distinto de aquel donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia.

Esta compensación se podrá llevar a cabo, a elección de la empresa, de una de las maneras siguientes:

a) Facilitando a la persona trabajadora, en función de lo que en cada caso proceda en atención a las circunstancias y requerimientos del desplazamiento, la media dieta (comida o cena), la dieta completa sin pernocta (comida y cena) o la dieta completa con pernocta (comida, cena y desayuno).

b) Abonando a la persona trabajadora, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes medias dietas o dietas diarias:

- Media dieta (comida): 14 euros con 2 céntimos (14,02 euros).
- Media dieta (cena): 16 euros con 36 céntimos (16,36 euros).
- Dieta completa sin pernocta (comida y cena): 30 euros con 38 céntimos (30,38 euros).
- Dieta completa con pernocta (comida, cena y desayuno): 51 euros con 39 céntimos (51,39 euros).

Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, estos importes se incrementarán en un 50 por ciento.

c) Estableciendo un sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas y medias dietas previstas en el punto anterior, por unos importes mínimos iguales a la cuantía de estas.

d) Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores.

En general, siempre que sea posible, y, en particular, siempre que la persona trabajadora así lo demande, la empresa realizará las gestiones necesarias para abonar la persona trabajadora las percepciones por gastos de locomoción y dietas o, en su

caso, un adelanto suficiente para una posterior justificación de gastos, antes de que se efectúe el gasto.

3. Si el desplazamiento obliga a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio habitual, su alojamiento se hará en habitación de uso individual en hotel de tres estrellas o en otros establecimientos tales como hostales, alojamientos de turismo rural o apartamentos de análoga calidad. Si no existiera hotel de tres estrellas o establecimiento de análoga calidad en el municipio donde deba pernoctar, se acudirá al establecimiento existente de calidad inmediatamente inferior.

Asimismo, en este caso de pernocta fuera de su domicilio habitual, la empresa abonará a la persona trabajadora 8 euros con 81 céntimos (8,81€) por noche en concepto de gastos de bolsillo. Estos gastos de bolsillo se devengarán por noche y sólo si el desplazamiento obliga a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

TÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 35. *Permisos.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución legal como pareja de hecho debidamente formalizada y registrada, debiéndose acreditar estos extremos mediante la certificación de inscripción del matrimonio o de la pareja en el correspondiente registro oficial. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial que recoja la circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.

b) Cuatro días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, reduciéndose a dos días en el supuesto de familiares de segundo grado.

c) Cinco días laborables en caso de enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El permiso será disfrutado de forma continuada o alterna dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante.

En los supuestos b) y c) anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

d) Dos días naturales continuados por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

g) Hasta ocho horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No

obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

h) Diez horas retribuidas al año para acompañamiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a la realización de exámenes si se está cursando cualquier formación reglada para la obtención de titulaciones oficiales con un máximo de 12 exámenes anuales.

j) Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por esta causa serán equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

2. Se reconocen los mismos derechos que el presente convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, por la correspondiente acta notarial que recoja dicha circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo que, en desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, se establezca reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En todo caso, y dado su diferente carácter y finalidad, el disfrute total o parcial de este permiso de forma inmediatamente previa o consecutiva al período de vacaciones anuales requerirá el acuerdo expreso de ambas partes.

4. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en el supuesto de que el disfrute del permiso parental por parte de la persona trabajadora, en el período solicitado, altere seriamente el correcto funcionamiento de la producción audiovisual concreta a la que esta esté adscrita, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 36. *Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia o en caso de víctimas de violencia de género o de violencia sexual.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente

posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

3. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

4. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. De esas semanas, seis deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa

o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los anteriores apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, el término de madre biológica incluye, asimismo, a las personas trans gestantes.

Artículo 37. *Guarda legal.*

De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 38. *Excedencias.*

1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el presente artículo.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

En el ejercicio de este derecho de excedencia por cuidado de familiares se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 39. *Cuidado del lactante.*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de dieciocho días naturales o la que se acuerde con la empresa respetando, en su caso, la mínima prevista en este convenio. No procederá la antes citada acumulación en los casos en que la persona trabajadora se situó en situación de excedencia por cuidado de hijo/a antes de

que el menor cumpla los nueve meses de edad, efectuándose en su caso la compensación de los días de acumulación disfrutados indebidamente.

3. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

TÍTULO IX

Igualdad y corresponsabilidad

Artículo 40. *Igualdad y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.*

1. Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dicho acoso.

El protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo contemplará:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

2. En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad deberán concretarse a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación, cumpliendo con el alcance y contenido establecidos en la normativa vigente.

Los planes de igualdad que se negocien en las empresas a ello obligadas por la normativa vigente o que, no estándolo, así lo acuerden, contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se fija el presente Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Acoso Moral que tomarán como

referencia las empresas del sector, sin perjuicio de que en la negociación del Plan de Igualdad las partes legitimadas pueden acordar la aplicación de otro modelo de protocolo.

4. Se entenderá, a efectos del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Acoso Moral por:

– Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso moral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

5. En las empresas que no se hayan dotado de un procedimiento interno para estos casos, se aplicará supletoriamente el procedimiento regulado a continuación:

a) El procedimiento de denuncia, investigación y aplicación de las medidas que correspondan, en función del resultado de las comprobaciones y verificaciones desarrolladas, estará basado en la confidencialidad, en la celeridad y en la presunción de inocencia.

b) La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que estime oportuno ejercer.

c) En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo, considerándose una medida empresarial adecuada el permiso retribuido a la persona presuntamente acosadora con exoneración de la obligación de prestar servicios.

d) Se creará en la empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras.

e) En el momento de recibir una denuncia por acoso, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y de la representación empresarial.

f) Se creará en la empresa una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes legales de la empresa, salvo en el supuesto de implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

g) El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

h) La fase investigación deberá empezar obligatoriamente en el plazo máximo de diez días naturales desde que la empresa tenga conocimiento de formulación de la denuncia. La resolución del expediente se realizará en un plazo máximo de treinta días naturales desde el inicio de la investigación, sin perjuicio que la comisión de seguimiento y control por acuerdo mayoritario pueda decidir ampliar el indicado plazo de treinta días si lo considera adecuado en beneficio del procedimiento, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso.

i) En caso de que quede acreditada la situación de acoso, el régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

j) Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso 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 las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

k) En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

6. Las denuncias falsas, instrumentales o de mala fe tendrán de consideración de comportamientos contrarios a la buena fe y serán constitutivos de falta muy grave conforme al artículo 55.h) del convenio.

TÍTULO X

Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 41. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, que se sujetará a lo previsto en su propia regulación específica.

2. El trabajo a distancia, entendiéndose como tal el previsto en la ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

4. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.

Adicionalmente, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos en los que, por cualquier concepto, pudiera incurrir la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad de 1 euro y 75 céntimos (1,75 euros por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora).

Asimismo, en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores a las previstas en el presente convenio colectivo.

Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización ordinaria de los mismos.

5. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

6. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva, así como el uso de sistemas de autoevaluación a través de la persona trabajadora que no sean invasivos con el espacio íntimo de la persona trabajadora.

7. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

8. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrita al mismo centro de trabajo en el que hubiera venido desarrollando previamente su trabajo presencial o, de tratarse de una contratación inicial como personal no presencial, al centro de trabajo que de común acuerdo se fije en el contrato de trabajo.

9. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. A tal fin, la empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 42. *Desconexión digital.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, lo que incluirá la no atención al teléfono, correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo fuera del horario de trabajo. Solo se exceptuarán de este derecho los supuestos en que resulte imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora y que tenga la finalidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

2. Conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de cada empresa.

TÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 43. *Seguros.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio suscribirán un seguro de accidente y enfermedad que cubra las contingencias profesionales que puedan afectar a su personal. Las garantías y capitales asegurados por contingencia y persona trabajadora serán, como mínimo, las siguientes:

- 1.º Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 34.000 euros.
- 2.º Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000 euros.
- 3.º Incapacidad Permanente Absoluta para cualquier profesión u oficio derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 36.000 euros.
- 4.º Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 42.000 euros.

A estos efectos tendrán la consideración de accidente de trabajo o enfermedad profesional aquellas lesiones o afecciones que, conforme a la Ley General de la Seguridad Social, sean objeto de dicha calificación profesional por parte de la correspondiente Entidad Gestora o Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. En el supuesto de modificación, por mejoría, de la calificación inicial de la incapacidad o invalidez, la persona trabajadora consolidará la percepción que previamente haya recibido sin que se le puedan exigir su devolución total o parcial.

En las producciones en las que haya que llevar a cabo trabajos fuera del territorio del Estado español, la empresa suscribirá, además, para todas aquellas personas trabajadoras que tengan que desplazarse, un seguro de asistencia en viaje que cubra los riesgos de enfermedad y accidente, incluyendo la cobertura de los gastos de atención médica, hospitalización y tratamiento hasta el día del retorno, así como los gastos de repatriación en caso de fallecimiento.

Artículo 44. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal de la persona trabajadora, siempre que se mantenga vigente la relación laboral, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la base reguladora por un período máximo de doce meses, con la limitación de que la aportación obligatoria de la empresa no será en ningún caso superior al 25 por 100 de la base reguladora.

No obstante, aun habiéndose extinguido la relación laboral, en el supuesto de que la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo el abono del citado complemento se mantendrá mientras persista la situación de incapacidad y durante un período máximo de tres meses.

Artículo 45. *Producción cinematográfica. Títulos de crédito.*

El personal especializado que trabaje en una producción cinematográfica tiene derecho a que su nombre y categoría profesional figure en los títulos de crédito de la misma.

Se exceptuarán de esta previsión las producciones contratadas a empresas de servicios a la producción audiovisual que lleven a cabo una producción internacional, cuando no tengan la potestad de la realización de los títulos de crédito.

Artículo 46. *Estabilidad en el empleo y subrogación del personal.*

1. Al objeto de garantizar y contribuir a la estabilidad en el empleo, se establece la obligación de la subrogación del personal, en los términos indicados en el presente artículo, de las empresas de producción audiovisual que sean sustituidas por otras empresas mediante cualquiera de las modalidades de contratación de servicios que se realicen a través de contrato privado, licitaciones de empresas privadas o similar, concurso público u oferta pública de contratación, excluyendo expresamente contrataciones de la producción de cualquier clase de obra audiovisual específica, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este convenio colectivo.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y sus subcontratadas y las personas trabajadoras sólo se extinguirá en el momento en que se haga efectiva la subrogación de la persona trabajadora a la nueva adjudicataria.

2. La subrogación afectará al personal de la totalidad de las fases y actividades de la producción audiovisual que no sea considerado como puesto de confianza o que implique la predeterminación de una línea editorial o de producción específica para la compañía entrante. En caso de duda en cuanto a los puestos que sean considerados susceptibles de subrogación, se resolverá lo que proceda por la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

3. Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata y sus subcontratas vinculadas al servicio con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata y sus subcontratas, tenga una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencia, permisos, suspensión del contrato por nacimiento de hijo o por cualquier otro supuesto legal de suspensión del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito indicado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de sustitución que cubran el puesto de trabajo de alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras se mantenga en vigor su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencia de la entidad convocante de la licitación o concurso o de la empresa saliente, se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

e) Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical.

f) Dado que los representantes de las personas trabajadoras y los delegados sindicales pueden ser de empresa o de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estas personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

– Los representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado/a sindical, y sean objeto de subrogación conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

– Los Delegados/as sindicales, que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. La subrogación del personal será de obligado cumplimiento en contratos o licitaciones de empresas privadas, invitación de concurrencia, oferta de pública concurrencia por entidad privada, concurso u oferta públicos de contratación y/o subcontratación de servicios, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de la contratación, concesión o contrato de arrendamiento o prestación de servicios, o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales, que unía a la empresa contratada y sus subcontratas con la empresa que lleve efectivamente a término la comunicación de terminación, en todo o en parte, de la producción audiovisual contratada, produciéndose además la sustitución de la contratista o subcontratista por cualquier otra empresa o empresas y por alguno de los siguientes motivos:

– Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada y sus subcontratadas, las cuales pasen a ser desarrolladas por otra u otras empresas.

– Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada y sus subcontratadas, pero continuando con la ejecución del resto de las actividades contratadas y subcontratadas o concedidas hasta ese momento, haciéndose cargo otra u otras empresas de la parte de la actividad dejada de desarrollar.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte de la entidad o empresa que lleve efectivamente a término la producción audiovisual contratada, en todo o en parte, y tal como esta ha quedado definida en el apartado 1 del presente artículo, de una contratación, concesión, subcontratación o contrato de arrendamiento o prestación de servicios, pudiendo ser:

– Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada y sus subcontratadas.

– Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada y sus subcontratadas, continuando con la ejecución del resto de las actividades contratadas y/o subcontratadas o concedidas hasta ese momento.

5. La subrogación de personal, establecida en el presente artículo, no se aplicará en los siguientes supuestos:

a) Personal que haya sido trasladado por la empresa saliente desde otros centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cuatro meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

b) En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de contratación se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

c) A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y las personas trabajadoras autónomas aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

6. En los casos señalados en el apartado 4, las personas trabajadoras descritas en los apartados 2 y 3 del presente artículo, pertenecientes a la empresa saliente y sus subcontratas, pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratada que vaya a realizar el servicio, o bien a la empresa que lleve efectivamente a término la actividad de la producción audiovisual contratada, respetando ésta los derechos y obligaciones que vinieran disfrutando en la empresa saliente o en sus subcontratas. Si se contratase para la actividad referida a más de una empresa, el personal subrogado se distribuirá equitativamente entre las mismas, en proporción a las horas de actividad o de emisión que cada una de ellas absorba.

No obstante lo indicado en el presente artículo, como norma general serán válidos y de obligada aplicación, siempre que su existencia esté debidamente justificada, los pactos o acuerdos individuales o colectivos sobre subrogación que afecten al centro de trabajo y que hayan sido suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, sus respectivos representantes legales o con los sindicatos con representación en el sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, de los que se deberá dar informe a la Comisión Paritaria del presente convenio.

Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos y requisitos previstos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

7. La materialización de la subrogación deberá acreditarse documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo estatal y a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

8. La aplicación del procedimiento de subrogación tendrá los siguientes efectos e implicará las obligaciones:

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de vacaciones, descanso semanal, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan ya previstas, salvo necesidades del servicio, y con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente abonar a la empresa entrante el importe equivalente al salario y la cotización correspondientes a los días pendientes de disfrute.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata o subcontrata implica que la persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contratación, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

- d) La empresa saliente deberá entregar a la entrante, la siguiente documentación:
- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
 - Fotocopia de las cuatro últimas nominas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
 - Fotocopia de los documentos de cotización a la Seguridad Social (recibo de liquidación de cotizaciones y relación nominal de las personas trabajadoras) de los cuatro últimos meses.
 - Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical, percepciones anuales por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
 - Partes de incapacidad temporal o comunicaciones de bajas recibidas de la Entidad Gestora o Colaboradora correspondiente, y confirmaciones de unos u otras.
 - Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
 - Copias de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la empresa saliente.
 - Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que esta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.
- Esta documentación deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

e) En todo caso, la empresa saliente responderá del cumplimiento de todas las obligaciones pendientes a fecha de la sucesión de la contrata, garantizando la indemnidad de la empresa entrante mediante el resarcimiento íntegro de las cantidades que esta sea vea obligada a abonar tanto a las personas trabajadoras afectadas por la sucesión como a las administraciones públicas acreedoras por deudas preexistentes.

9. En ningún caso la empresa entrante se podrá oponer a la aplicación del presente artículo ni, en consecuencia, a la subrogación aun cuando la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a esta la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

10. La Comisión Paritaria del presente convenio colectivo conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a treinta días naturales, con carácter preceptivo y previo al ejercicio de reclamación o acción ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos que tanto las empresas o las personas trabajadoras afectadas puedan hacer llegar a esta, así como sobre las irregularidades que la propia Comisión Paritaria, basándose en la información que haya recabado, pudiera considerar concurrentes en supuestos de subrogación obligatoria.

TÍTULO XII

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 47. *Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos).*

1. La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Industria Audiovisual (Técnicos) tiene como función el fomento de la participación de las empresas y personas trabajadoras, con el fin de que se divulgue e informe sobre los

riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas de ambas, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Esta Comisión, que tiene carácter de órgano colegiado sin competencias por tanto individualizadas a favor de sus miembros, tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro por la representación sindical, correspondiendo a cada una de dichas partes la determinación de número de vocales asignados a cada sindicato o asociación patronal en función de la representatividad que ostente.

Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones.

A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 3 del artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización previa de todos los componentes de la misma.

Artículo 48. *Cometidos de la Comisión.*

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos), así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas de las empresas y de las personas trabajadoras.
- b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Promover la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d) Promover la implicación de las personas trabajadoras en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos).
- f) Formular planes sectoriales de prevención.
- g) Gestionar el seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
- h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
- i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos).
- k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

- m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
- ñ) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- p) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
- q) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
- r) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- s) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- t) Todos aquellos que les correspondan por aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. *Atribuciones de la Comisión.*

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse, de forma excepcional, la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados al efecto.
- b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crea conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre evaluación y control de riesgos, incidencia de daños derivados del trabajo y evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.
- g) Promover la participación y colaboración de las personas trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 50. *Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo.*

1. Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre seis y cincuenta personas trabajadoras y carezcan de representantes legales de las personas trabajadoras, así como las empresas de menos de seis personas trabajadoras y trabajadores/as autónomos/as.

2. Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

TÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 51. *Derechos sindicales en aplicación de la disposición adicional octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.*

1. Conforme a lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector audiovisual y, con ello, mejorar sus condiciones de trabajo, mediante el presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal se establecen sistemas o procedimientos de representación de las personas trabajadoras, a través de representantes sindicales, dirigidos a promover el cumplimiento de la normativa laboral y social teniendo en cuenta las características propias del sector, entre las que cabe destacar:

– La condición dominante de discontinuidad en la producción audiovisual, vinculada a la siempre cambiante exhibición cinematográfica y programación radiofónica y televisiva.

– La naturaleza de la contratación «por obra audiovisual», habitual entre las empresas difusoras y aquellas exclusivamente productoras o independientes de los canales o plataformas de comunicación pública.

– La duración de los rodajes cinematográficos y grabaciones audiovisuales, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de elecciones sindicales.

– La conciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación sindical a todas las personas trabajadoras del sector.

– La existencia de diferentes modalidades de representación recogidas en la legislación vigente.

2. Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y especialmente en lo que concierne al título III, de la representatividad sindical, otorgar a los sindicatos que ostentan la condición de «más representativos» en los términos de la normativa citada y firmantes del presente convenio colectivo, las funciones de representación sindical de las personas trabajadoras del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras a través de los delegados/as sectoriales que a tal efecto se nombren.

Dichos delegados/as sectoriales, con un número máximo de 10 para todo el territorio nacional, nombrados por los sindicatos antes referidos según su criterio y que, en cualquier caso, deberán ser personal ajeno a la producción de que se trate, tendrán las

mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, en aplicación de la legislación vigente, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

3. Los delegados/as sectoriales nombrados según los términos de este artículo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite su condición, asumiendo en todo caso, obligación de secreto y sigilo en cuanto a la documentación a la que tengan acceso.

Previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales será reportada a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo por escrito.

Artículo 52. *Horas sindicales.*

Las personas delegadas de personal y los miembros de comités de empresa podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes, el crédito horario del cual disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la empresa con siete días de antelación.

TÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 53. *Normas generales.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente título de este convenio colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente.

La enumeración de faltas de los tres artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

Artículo 54. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, a la entrada o a la salida, que supere los quince minutos y no alcancen los treinta minutos, sin que exista causa justificada.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.

c) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en aspectos vinculados a la gestión laboral, como, de forma ejemplificativa y no exhaustiva, sería el cambio de su residencia habitual.

f) La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

g) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, siempre que no afecten a la convivencia y tengan carácter puntual.

h) La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público, salvo cuando perjudique a la empresa en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

i) La falta de aseo y/o limpieza personal cuando ello ocasione reclamaciones o quejas del resto de personas.

j) La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según el perjuicio generado.

Artículo 55. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La comisión de tres faltas leves habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.

b) Dos faltas de puntualidad en el plazo de un mes, a la entrada o a la salida, de treinta minutos o más minutos, sin que exista causa justificada.

c) Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

d) Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos o licencias.

e) Simular la presencia de otra persona trabajadora.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

g) La negligencia o desidia en el trabajo o en la conservación de materiales cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.

h) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

j) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo o a las producciones a personas no autorizadas y sin conocimiento de la empresa.

k) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.

b) Más de cuatro faltas de puntualidad, de más de veinte minutos cada una de ellas, al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.

c) La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

d) Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa. Se

considerará un agravante cuando este incumplimiento sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

e) El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

f) Los malos tratos de palabra o de obra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave.

g) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

h) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

i) Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa.

j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

k) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

l) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Artículo 57. Sanciones.

1. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

2. Se establece el siguiente régimen de sanciones para las faltas establecidas en el artículo anterior:

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

- c) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- d) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- e) Despido disciplinario.

Artículo 58. Prescripción de las faltas.

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio la jornada a tiempo completo de referencia será la que indica el artículo 15 del mismo, de modo que cualquier contratación de una persona trabajadora a tiempo completo lo será por dicha jornada. Cualquier nueva contratación por jornada inferior será considerada a tiempo parcial.

La regla prevista en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento también en los supuestos de nueva contratación o subcontratación de servicios que se realicen a través de concurso u oferta pública de contratación.

Disposición adicional segunda.

1. Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vengan realizando una jornada semanal de treinta y cinco horas, o inferior, pero que consten dadas de alta en la Seguridad Social como personal a tiempo completo y que no hayan percibido el plus de disponibilidad, al menos tres meses dentro de los últimos doce meses previos, no verán alterada dicha jornada, salvo pacto en contrario.

Este personal no podrá superar, en ningún caso, la jornada máxima diaria de trabajo de nueve horas, quedando excluido de la regulación contenida en el artículo 16 del presente convenio en relación con las jornadas especiales.

2. A efectos del cálculo de su retribución, a este personal se le abonará el salario base y el complemento de flexibilidad previstos en las tablas salariales en la proporción existente entre dicha jornada semanal y la general ordinaria semanal fijada en el artículo 15 de este convenio. Al resto de complementos salariales no se les aplicará dicha regla de la proporcionalidad.

Disposición adicional tercera.

Para los procesos productivos ordinarios y previsibles de cine o ficción se podrán alcanzar acuerdos colectivos o individuales reguladores de las condiciones de trabajo que permitan ampliar en un cuarto día consecutivo la jornada especial de hasta doce horas prevista del artículo 16 del presente convenio.

Los acuerdos colectivos deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de quince días respecto de la fecha de inicio de su aplicación, siendo obligatorio lo pactado para todas las personas trabajadoras afectadas.

Las condiciones mínimas de estos pactos serán:

- El acuerdo deberá recoger un listado de las personas afectadas, con nombres, apellidos y su categoría profesional.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, además del complemento del artículo 28.2 por cada uno de los cuatro días de ampliación de jornada, un importe adicional único de 35 euros.

En aquellas empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras o en las que existiendo no se alcanzase un acuerdo colectivo, se podrá establecer un acuerdo individual para ampliar en un cuarto día consecutivo la jornada especial de hasta doce horas, durante un máximo ocho semanas continuas o discontinuas, aplicando las mismas condiciones mínimas expresadas previamente y sin perjuicio de las compensaciones y los límites establecidos para las jornadas especiales. Esta ampliación de la jornada especial será de aceptación voluntaria para la persona trabajadora.

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación.

Disposición adicional quinta.

Por parte de la Comisión de Interpretación Mixta Paritaria, e inmediatamente después de la firma del presente convenio, se comenzará el estudio de una nueva clasificación profesional. Este trabajo deberá estar finalizado, consensado y remitido, como propuesta, a la comisión negociadora del convenio antes del 31 de diciembre de 2024.

Con el fin de incluir las categorías específicas para Animación, se acuerda crear una comisión específica que remitirá sus conclusiones a la mesa paritaria para, en su caso, ser incluidas en la propuesta de la nueva clasificación profesional.

Disposición transitoria primera.

Todas las personas trabajadoras cuyo salario bruto anual a fecha 31 de diciembre de 2021 fuera inferior a 29.000 euros brutos anuales por todos los conceptos y que con carácter previo a la publicación efectiva del presente convenio no hayan recibido en 2022 un incremento de su retribución bruta anual igual o superior al 2,5 %, tendrán derecho a percibir por una única vez y de forma no consolidable la cantidad de 620 euros brutos.

Esta cantidad se satisfará exclusivamente en 2024, en la hoja de salarios del mes siguiente al de la publicación de este convenio, siempre y cuando la aplicación efectiva del mismo no haya implicado que el salario bruto anual de 2022, por todos los conceptos resultante de aplicar el presente convenio a la persona trabajadora se haya visto incrementado en un porcentaje igual o superior al 6,5 %, tomando como referencia para ello el salario bruto anual percibido por todos los conceptos fijos y no funcionales a fecha 31 de diciembre de 2021.

Las personas trabajadoras que no estuvieran en activo en la empresa a la fecha de publicación del presente convenio, siempre que hayan prestado servicios un mínimo de tres meses en 2022, tendrán derecho a percibir el indicado importe en proporción a la duración de la relación laboral y la jornada efectuada en dicho año.

ANEXO I

Los importes recogidos en las siguientes tablas no incluyen la fracción de descanso semanal y vacaciones que, en su caso, proceda liquidar en el supuesto de extinción del contrato.

A. *Tablas salariales únicas por Grupos Profesionales (Actividades Profesionales) para el año 2022*

A.1 Televisión y publicidad

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrate de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	2.543,88	120,00
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	2.173,25	120,00
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	1.617,30	120,00
Auxiliar de Producción. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.434,38	120,00

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Supervisor/a de Continuidad/Script. (Grupo 3).	1.617,30	120,00
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.487,50	120,00
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Realización</i>		
Realizador/a. (Grupo 1).	2.173,25	120,00
Ayudante de Realización. (Grupo 3).	1.617,30	120,00
Regidor/a. (Grupo 4).	1.524,66	120,00
Auxiliar de Realización. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Redacción</i>		
Jefe de Redacción. /Presentador (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Redactor/a // Comentarista // Tertuliano/a // Colaborador/a. (Grupo 4).	1.524,66	120,00
Documentalista. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Ayudante de Redacción. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
Secretario/a de Redacción. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/A de Casting. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.487,50	120,00
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía/Iluminador. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Operador/a Especialista de Cámara de Vídeo. (Steadycam, aéreo). (Grupo 2).	1.709,97	120,00
Operador/a Reportero/a de Cámara de Vídeo. (Grupo 3).	1.617,30	120,00
Operador/a de Cámara de Vídeo. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Ayudante de Cámara de Vídeo. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Operador/a de Sonido. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Ayudante de Sonido. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctricos/as. (Grupo 2).	1.709,97	120,00
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.487,50	120,00
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.434,38	120,00

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	1.617,30	120,00
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.487,50	120,00
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	2.173,25	120,00
Decorador/a. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Regidor/a. Grupo 4).	1.524,66	120,00
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
<i>Equipo de Ambientación/Atrezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	1.709,97	120,00
Attrezzista. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
Ayudante de Atrezzo. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	1.617,30	120,00
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.524,66	120,00
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.524,66	120,00
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.524,66	120,00
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Modelador/a. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Equipo de Estilismo		120,00
Estilista/Figurinista. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Aux. de Estilismo/Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
Sastre/a. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Maquillador/a (Grupo 4).	1.524,66	120,00
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.434,38	120,00

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	1.709,97	120,00
Peluquero/a (Grupo 4).	1.524,66	120,00
Ayudante de Peluquería. (Grupo 5).	1.487,50	120,00
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Equipo de Edición de Vídeo</i>		
Editor/a Montador/A de Vídeo. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Editor/a de Vídeo. (Grupo 3).	1.709,97	120,00
Operador/a de VTR. (Grupo 5).	1.487,50	120,00
<i>Equipo de Edición de Audio</i>		
Editor/a de Audio. (Grupo 3).	1.709,97	120,00
Ayudante de Edición de Audio. (Grupo 5).	1.487,50	120,00
<i>Equipo Técnico</i>		
Jefe/a Técnico. (Grupo 2).	1.895,29	120,00
Técnico/a de Audio Vídeo. (Grupo 4).	1.514,06	120,00
Ayudante Técnico/a de Audio Vídeo. (Grupo 5).	1.434,38	120,00
<i>Guionistas</i>		
A) Producciones únicas o seriadas con presupuesto igual o superior a 2.500.000 euros por temporada o 300.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria:		
Coordinador/a de guiones (Grupo 1).	6.019,67	120,00
Guionista de ficción (Grupo 1).	4.009,56	120,00
Guionista de no ficción (Grupo 1).	3.673,81	120,00
B) Producciones únicas o seriadas con presupuesto comprendido entre 40.000 euros por temporada o 5.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria e inferior a 2.500.000 euros por temporada o 300.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria:		
Coordinador/a de guiones (Grupo1).	4.514,76	120,00
Guionista de ficción (Grupo 1).	3.007,17	120,00
Guionista de no ficción (Grupo 1).	2.755,35	120,00
C) Producciones únicas o seriadas con presupuesto inferior a 40.000 euros por temporada o 5.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria:		
Coordinador/a de guiones (Grupo 1).	3.386,06	120,00
Guionista de ficción (Grupo 1).	2.255,37	120,00
Guionista de no ficción (Grupo 1).	2.066,52	120,00

A.2 Producciones cinematográficas cuya explotación primaria sea su explotación en salas cinematográficas

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director de Producción. (Grupo 1).	5.199,04	120,00
Jefe de Producción. (Grupo 2).	3.975,76	120,00
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	2.358,75	120,00
Auxiliar de Producción. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Secretaria de Producción. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	3.863,72	120,00
Supervisor de Continuidad/Acrist. (Grupo 3).	2.358,75	120,00
Segundo Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.689,38	120,00
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Casting</i>		
Director de Casting. (Grupo 2).	2.573,22	120,00
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.689,38	120,00
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director de Fotografía. (Grupo 2).	4.448,37	120,00
Operador Especialista de Cámara (steadycam, submarina). (Grupo 2).	3.113,87	120,00
Operador de cámara (Grupo 3).	3.113,87	120,00
Primer Ayudante de cámara/Foquista. (Grupo 4).	2.397,00	120,00
Foto fija. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
Auxiliar de Cámara. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe de Sonido. (Grupo 2).	3.058,25	120,00
Ayudante de Sonido. (Grupo 4).	2.397,00	120,00
Auxiliar de Sonido. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe de Eléctricos. (Grupo 2).	1.943,10	120,00
Eléctrico. (Grupo 5).	1.657,50	120,00
Ayudante de Eléctrico. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe de Maquinistas. (Grupo 3).	1.938,00	120,00
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.657,50	120,00
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.564,77	120,00

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director de Arte. (Grupo 1).	4.448,37	120,00
Decorador. (Grupo 2).	3.614,32	120,00
Regidor. (Grupo 4).	2.358,75	120,00
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.721,25	120,00
<i>Equipo de Ambientación/Atrezzo</i>		
Ambientador. (Grupo 2).	2.573,22	120,00
Attrezzista. (Grupo 4).	2.167,50	120,00
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.622,72	120,00
Carpintero/Pintor de Rodaje. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
Asistencia de Rodaje. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Ayudante de Atrezzo. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Auxiliar de Ambientación. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe de Construcción. (Grupo 3).	1.938,00	120,00
Jefe de Carpintería. (Grupo 4).	1.721,25	120,00
Jefe de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.721,25	120,00
Jefe de Modelaje. (Grupo 4).	1.721,25	120,00
Constructor de Atrezzo. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
Carpintero. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
Pintor/Empapelador. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
Modelador. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Figurinista. (Grupo 2).	3.058,25	120,00
Estilista. (Grupo 2).	2.358,75	120,00
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
Jefe de Sastrería (Grupo 4).	2.167,50	120,00
Sastre. (Grupo 5).	1.657,50	120,00
Aux. de Estilismo/Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.657,50	120,00
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe de Maquillaje. (Grupo 2).	2.573,22	120,00
Maquillador/a (Grupo 4).	1.893,38	120,00
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.721,25	120,00
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.564,77	120,00

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
B) Peluquería:		
Jefe de Peluquería. (Grupo 3).	2.358,75	120,00
Peluquero/a. (Grupo 4).	1.755,79	120,00
Ayudante de Peluquería. (Grupo 4).	1.657,50	120,00
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Montaje</i>		
Montador de Imagen. (Grupo 2).	3.825,04	120,00
Ayudante de Montaje de Imagen. (Grupo 4).	1.721,25	120,00
Auxiliar de Montaje de Imagen. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Montador de Sonido. (Grupo 3).	2.502,21	120,00
Ayudante de Montaje de Sonido. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Contabilidad</i>		
Contable de Producción (Grupo 2).	2.387,95	-
Ayudante de Contabilidad (Grupo 4).	1.622,72	-
Cajero/Pagador (Grupo 4).	1.593,75	-
Auxiliar Administrativo/a (Grupo 5).	1.574,63	-
Meritorio (Grupo 5).	1.564,77	-

A.3 Producciones cinematográficas de bajo presupuesto (máximo de 1.125.000 euros) cuya explotación primaria sea en salas cinematográficas

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	4.294,66	120,00
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	3.284,17	120,00
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	2.004,94	120,00
Auxiliar de Producción. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	3.284,17	120,00
Supervisor/a de Continuidad/Acrist. (Grupo 3).	2.004,94	120,00
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.564,77	120,00

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/a de Casting. (Grupo 2).	2.187,25	120,00
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.622,72	120,00
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía. (Grupo 2).	3.674,56	120,00
Operador/a Especialista de Cámara (steadycam, submarina). (Grupo 2).	2.572,20	120,00
Operador/a de cámara (Grupo 3).	2.572,20	120,00
Primer/a Ayudante de cámara/Foquista. (Grupo 4).	1.980,02	120,00
Foto fija. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
Auxiliar de Cámara. (Grupo 5).	1.593,75	120,00
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	2.526,25	120,00
Ayudante de Sonido. (Grupo 4).	2.004,94	120,00
Auxiliar de Sonido. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctricos/as. (Grupo 2).	1.632,45	120,00
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.593,75	120,00
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	1.622,72	120,00
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.593,75	120,00
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	3.251,29	120,00
Decorador/a. (Grupo 2).	2.985,59	120,00
Regidor/a. (Grupo 4).	2.004,94	120,00
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Ambientación/Arezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	2.187,25	120,00
Attrezzista. (Grupo 4).	1.842,38	120,00
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Carpintero/a // Pintor/a de Rodaje. (Grupo 4).	1.593,75	120,00
Asistencia de Rodaje. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Ayudante de Atrezzo. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Auxiliar de Ambientación. (Grupo 5).	1.564,77	120,00

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	1.622,72	120,00
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.593,75	120,00
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.593,75	120,00
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.593,75	120,00
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
Modelador/a. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Figurinista. (Grupo 2).	2.526,25	120,00
Estilista. (Grupo 2).	2.004,94	120,00
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
Jefe/a de Sastrería (Grupo 4).	1.842,38	120,00
Sastre/a. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Aux. de Estilismo // Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	2.187,25	120,00
Maquillador/a (Grupo 4).	1.682,76	120,00
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.622,72	120,00
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	2.004,94	120,00
Peluquero/a. (Grupo 4).	1.682,76	120,00
Ayudante de Peluquería. (Grupo 4).	1.622,72	120,00
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Montaje</i>		
Montador/a de Imagen. (Grupo 2).	3.251,29	120,00
Ayudante de Montaje de Imagen. (Grupo 4).	1.622,72	120,00
Auxiliar de Montaje de Imagen. (Grupo 5).	1.564,77	120,00
Montador/a de Sonido. (Grupo 3).	2.066,95	120,00
Ayudante de Montaje de Sonido. (Grupo 4).	1.564,77	120,00
<i>Equipo de Contabilidad</i>		
Contable de Producción (Grupo 2).	2.005,19	-
Ayudante de Contabilidad (Grupo 4).	1.568,25	-

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
Cajero/a // Pagador/a (Grupo 4).	1.568,25	-
Auxiliar Administrativo/a (Grupo 5).	1.568,25	-
Meritorio/a (Grupo 5).	1.564,77	-

A.4 Trabajadores de Administración y Servicios Generales

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe/a Superior (Grupo 3).	1.771,99	-
Jefe/a de primera (Grupo 4).	1.675,97	-
Jefe/a de segunda (Grupo 4).	1.579,96	-
Oficial/a administrativo/a (Grupo 5).	1.541,46	-
Auxiliar administrativo/a (Grupo 5).	1.486,41	-
<i>Personal informático</i>		
Jefe/a de Informática (Grupo 3).	1.771,99	-
Analista (Grupo 4).	1.675,97	-
Programador/a. (Grupo 4).	1.579,96	-
Jefe/a de Explotación. (Grupo 3).	1.675,97	-
Operador/a. (Grupo 5).	1.541,46	-
<i>Personal subalterno</i>		
Ordenanza. (Grupo 5).	1.486,41	-
Vigilante. (Grupo 5).	1.486,41	-
Limpiador/a. (Grupo 5).	1.486,41	-
<i>Oficios varios</i>		
Encargado/a (Grupo 4).	1.568,98	-
Oficial/a. (Grupo 4).	1.541,46	-
Mozo/a. (Grupo 5).	1.486,41	-

B. Tablas salariales únicas por Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)
para el año 2023

B.1 Televisión y publicidad

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	2.645,64	124,80
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	2.260,18	124,80
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	1.681,99	124,80
Auxiliar de Producción. Grupo 5).	1.491,76	124,80
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Supervisor/a de Continuidad/Script. (Grupo 3).	1.681,99	124,80
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.547,00	124,80
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Realización</i>		
Realizador/a. (Grupo 1).	2.260,18	124,80
Ayudante de Realización. (Grupo 3).	1.681,99	124,80
Regidor/a. (Grupo 4).	1.585,65	124,80
Auxiliar de Realización. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Redacción</i>		
Jefe de Redacción. /Presentador (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Redactor/a // Comentarista // Tertuliano/a // Colaborador/a. (Grupo 4).	1.585,65	124,80
Documentalista. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Ayudante de Redacción. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
Secretario/a de Redacción. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/a de Casting. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.547,00	124,80
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía/Iluminador. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Operador/a Especialista de Cámara de Vídeo. (steadycam, aéreo). (Grupo 2).	1.778,37	124,80
Operador/a Reportero/a de Cámara de Vídeo. (Grupo 3).	1.681,99	124,80
Operador/a de Cámara de Vídeo. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Ayudante de Cámara de Vídeo. (Grupo 5).	1.491,76	124,80

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Operador/a de Sonido. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Ayudante de Sonido. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctricos/as. (Grupo 2).	1.778,37	124,80
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.547,00	124,80
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	1.681,99	124,80
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.547,00	124,80
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	2.260,18	124,80
Decorador/a. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Regidor/a. Grupo 4).	1.585,65	124,80
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
<i>Equipo de Ambientación/Atrezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	1.778,37	124,80
Atrezzista. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
Ayudante de Atrezzo. (Grup 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	1.681,99	124,80
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.585,65	124,80
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.585,65	124,80
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.585,65	124,80
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Modelador/a. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Estilista/Figurinista. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Aux. de Estilismo/Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
Sastre/a. (Grupo 5).	1.491,76	124,80

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Maquillador/a (Grupo 4).	1.585,65	124,80
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	1.778,37	124,80
Peluquero/a (Grupo 4).	1.585,65	124,80
Ayudante de Peluquería. (Grupo 5).	1.547,00	124,80
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Equipo de Edición de Vídeo</i>		
Editor/a Montador/A de Vídeo. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Editor/a de Vídeo. (Grupo 3).	1.778,37	124,80
Operador/a de VTR. (Grupo 5).	1.547,00	124,80
	0,00	
<i>Equipo de Edición de Audio</i>		
Editor/a de Audio. (Grupo 3).	1.778,37	124,80
Ayudante de Edición de Audio. (Grupo 5).	1.547,00	124,80
<i>Equipo Técnico</i>		
Jefe/a Técnico. (Grupo 2).	1.971,10	124,80
Técnico/a de Audio Vídeo. (Grupo 4).	1.574,62	124,80
Ayudante Técnico/a de Audio Vídeo. (Grupo 5).	1.491,76	124,80
<i>Guionistas</i>		
A) Producciones únicas o seriadas con presupuesto igual o superior a 2.500.000 euros por temporada o 300.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria:		
Coordinador/a de guiones (Grupo 1).	6.621,64	124,80
Guionista de ficción (Grupo 1).	4.410,52	124,80
Guionista de no ficción (Grupo 1).	4.041,19	124,80
B) Producciones únicas o seriadas con presupuesto comprendido entre 40.000 euros por temporada o 5.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria e inferior a 2.500.000 euros por temporada o 300.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria:		
Coordinador/a de guiones (Grupo1).	4.966,24	124,80
Guionista de ficción (Grupo 1).	3.307,89	124,80
Guionista de no ficción (Grupo 1).	3.030,89	124,80

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
C) Producciones únicas o seriadas con presupuesto inferior a 40.000 euros por temporada o 5.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria.		
Coordinador/a de guiones (Grupo 1).	3.724,67	124,80
Guionista de ficción (Grupo 1).	2.480,91	124,80
Guionista de no ficción (Grupo 1).	2.273,17	124,80

B.2 Producciones cinematográficas cuya explotación primaria sea su explotación en salas cinematográficas

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	5.407,00	124,80
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	4.134,79	124,80
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	2.453,10	124,80
Auxiliar de Producción. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	4.018,27	124,80
Supervisor/a de Continuidad/Acrist. (Grupo 3).	2.453,10	124,80
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.756,96	124,80
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/a de Casting. (Grupo 2).	2.676,15	124,80
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.756,96	124,80
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía. (Grupo 2).	4.626,30	124,80
Operador/a Especialista de Cámara (steadycam, submarina). (Grupo 2).	3.238,42	124,80
Operador/a de cámara (Grupo 3).	3.238,42	124,80
Primer/a Ayudante de cámara/Foquista. (Grupo 4).	2.492,88	124,80
Foto fija. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
Auxiliar de Cámara. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	3.180,58	124,80
Ayudante de Sonido. (Grupo 4).	2.492,88	124,80
Auxiliar de Sonido. (Grupo 5).	1.627,36	124,80

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctricos/as. (Grupo 2).	2.020,82	124,80
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.723,80	124,80
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	2.015,52	124,80
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.723,80	124,80
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	4.626,30	124,80
Decorador/a. (Grupo 2).	3.758,89	124,80
Regidor/a. (Grupo 4).	2.453,10	124,80
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.790,10	124,80
<i>Equipo de Ambientación/Atrezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	2.676,15	124,80
Attrezzista. (Grupo 4).	2.254,20	124,80
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.687,63	124,80
Carpintero/a // Pintor/a de Rodaje. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
Asistencia de Rodaje. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Ayudante de Atrezzo. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Auxiliar de Ambientación. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	2.015,52	124,80
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.790,10	124,80
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.790,10	124,80
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.790,10	124,80
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
Modelador/a. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Figurinista. (Grupo 2).	3.180,58	124,80
Estilista. (Grupo 2).	2.453,10	124,80
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
Jefe/a de Sastrería (Grupo 4).	2.254,20	124,80

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
Sastre/a. (Grupo 5).	1.723,80	124,80
Aux. de Estilismo // Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.723,80	124,80
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	2.676,15	124,80
Maquillador/a (Grupo 4).	1.969,12	124,80
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.790,10	124,80
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	2.453,10	124,80
Peluquero/a. (Grupo 4).	1.826,02	124,80
Ayudante de Peluquería. (Grupo 4).	1.723,80	124,80
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Montaje</i>		
Montador/a de Imagen. (Grupo 2).	3.978,04	124,80
Ayudante de Montaje de Imagen. (Grupo 4).	1.790,10	124,80
Auxiliar de Montaje de Imagen. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Montador/a de Sonido. (Grupo 3).	2.602,30	124,80
Ayudante de Montaje de Sonido. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Contabilidad</i>		
Contable de Producción (Grupo 2).	2.483,47	-
Ayudante de Contabilidad (Grupo 4).	1.687,63	-
Cajero/a // Pagador/a (Grupo 4).	1.657,50	-
Auxiliar Administrativo/a (Grupo 5).	1.637,62	-
Meritorio/a (Grupo 5).	1.627,36	-

B.3 Producciones cinematográficas de bajo presupuesto (máximo de 1.125.000 euros) cuya explotación primaria sea en salas cinematográficas

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	4.466,45	124,80
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	3.415,54	124,80
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	2.085,14	124,80

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
Auxiliar de Producción. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	3.415,54	124,80
Supervisor/a de Continuidad/Acript. (Grupo 3).	2.085,14	124,80
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/a de Casting. (Grupo 2).	2.274,74	124,80
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.687,63	124,80
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía. (Grupo 2).	3.821,54	124,80
Operador/a Especialista de Cámara (steadycam, submarina). (Grupo 2).	2.675,09	124,80
Operador/a de cámara (Grupo 3).	2.675,09	124,80
Primer/a Ayudante de cámara/Foquista. (Grupo 4).	2.059,22	124,80
Foto fija. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
Auxiliar de Cámara. (Grupo 5).	1.657,50	124,80
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	2.627,30	124,80
Ayudante de Sonido. (Grupo 4).	2.085,14	124,80
Auxiliar de Sonido. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctricos/as. (Grupo 2).	1.697,75	124,80
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.657,50	124,80
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	1.687,63	124,80
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.657,50	124,80
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	3.381,34	124,80
Decorador/a. (Grupo 2).	3.105,01	124,80
Regidor/a. (Grupo 4).	2.085,14	124,80
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.627,36	124,80

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Ambientación/Atrezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	2.274,74	124,80
Attrezzista. (Grupo 4).	1.916,08	124,80
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Carpintero/a // Pintor/a de Rodaje. (Grupo 4).	1.657,50	124,80
Asistencia de Rodaje. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Ayudante de Atrezzo. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Auxiliar de Ambientación. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	1.687,63	124,80
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.657,50	124,80
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.657,50	124,80
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.657,50	124,80
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
Modelador/a. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Figurinista. (Grupo 2).	2.627,30	124,80
Estilista. (Grupo 2).	2.085,14	124,80
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
Jefe/a de Sastrería (Grupo 4).	1.916,08	124,80
Sastre/a. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Aux. de Estilismo // Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	2.274,74	124,80
Maquillador/a (Grupo 4).	1.750,07	124,80
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.687,63	124,80
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	2.085,14	124,80
Peluquero/a. (Grupo 4).	1.750,07	124,80
Ayudante de Peluquería. (Grupo 4).	1.687,63	124,80
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.627,36	124,80

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Montaje</i>		
Montador/a de Imagen. (Grupo 2).	3.381,34	124,80
Ayudante de Montaje de Imagen. (Grupo 4).	1.687,63	124,80
Auxiliar de Montaje de Imagen. (Grupo 5).	1.627,36	124,80
Montador/a de Sonido. (Grupo 3).	2.149,63	124,80
Ayudante de Montaje de Sonido. (Grupo 4).	1.627,36	124,80
<i>Equipo de Contabilidad</i>		
Contable de Producción (Grupo 2).	2.085,40	-
Ayudante de Contabilidad (Grupo 4).	1.630,98	-
Cajero/a // Pagador/a (Grupo 4).	1.630,98	-
Auxiliar Administrativo/a (Grupo 5).	1.630,98	-
Meritorio/a (Grupo 5).	1.627,36	-

B.4 Trabajadores de Administración y Servicios Generales

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe/a Superior (Grupo 3).	1.842,87	-
Jefe/a de primera (Grupo 4).	1.743,01	-
Jefe/a de segunda (Grupo 4).	1.643,16	-
Oficial/a administrativo/a (Grupo 5).	1.603,12	-
Auxiliar administrativo/a (Grupo 5).	1.545,87	-
<i>Personal informático</i>		
Jefe/a de Informática (Grupo 3).	1.842,87	-
Analista (Grupo 4).	1.743,01	-
Programador/a. (Grupo 4).	1.643,16	-
Jefe/a de Explotación. (Grupo 3).	1.743,01	-
Operador/a. (Grupo 5).	1.603,12	-
<i>Personal subalterno</i>		
Ordenanza. (Grupo 5).	1.545,87	-
Vigilante. (Grupo 5).	1.545,87	-
Limpiador/a. (Grupo 5).	1.545,87	-

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Oficios varios</i>		
Encargado/a (Grupo 4).	1.631,74	-
Oficial/a. (Grupo 4).	1.603,12	-
Mozo/a. (Grupo 5).	1.545,87	-

C. Tablas salariales únicas por Grupos Profesionales (Actividades Profesionales) para el año 2024

C.1 Televisión y publicidad

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	2.731,62	128,86
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	2.333,64	128,86
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	1.736,66	128,86
Auxiliar de Producción. Grupo 5).	1.540,24	128,86
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Supervisor/a de Continuidad/Script. (Grupo 3).	1.736,66	128,86
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.597,28	128,86
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Realización</i>		
Realizador/a. (Grupo 1).	2.333,64	128,86
Ayudante de Realización. (Grupo 3).	1.736,66	128,86
Regidor/a. (Grupo 4).	1.637,18	128,86
Auxiliar de Realización. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Redacción</i>		
Jefe de Redacción. /Presentador (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Redactor/a // Comentarista // Tertuliano/a // Colaborador/a. (Grupo 4).	1.637,18	128,86
Documentalista. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Ayudante de Redacción. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
Secretario/a de Redacción. (Grupo 5).	1.540,24	128,86

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/A de Casting. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.597,28	128,86
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía/Iluminador. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Operador/a Especialista de Cámara de Vídeo. (steadycam, aéreo). (Grupo 2).	1.836,17	128,86
Operador/a Reportero/a de Cámara de Vídeo. (Grupo 3).	1.736,66	128,86
Operador/a de Cámara de Vídeo. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Ayudante de Cámara de Vídeo. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Operador/a de Sonido. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Ayudante de Sonido. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctrico/as. (Grupo 2).	1.836,17	128,86
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.597,28	128,86
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	1.736,66	128,86
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.597,28	128,86
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	2.333,64	128,86
Decorador/a. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Regidor/a. Grupo 4).	1.637,18	128,86
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
<i>Equipo de Ambientación/Arezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	1.836,17	128,86
Attrezzista. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
Ayudante de Arezzo. (Grup 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	1.736,66	128,86
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.637,18	128,86
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.637,18	128,86

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.637,18	128,86
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Modelador/a. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Estilista/Figurinista. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Aux. de Estilismo/Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
Sastre/a. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Maquillador/a (Grupo 4).	1.637,18	128,86
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	1.836,17	128,86
Peluquero/a (Grupo 4).	1.637,18	128,86
Ayudante de Peluquería. (Grupo 5).	1.597,28	128,86
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.540,24	128,86
<i>Equipo de Edición de Vídeo</i>		
Editor/a Montador/A de Vídeo. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Editor/a de Vídeo. (Grupo 3).	1.836,17	128,86
Operador/a de VTR. (Grupo 5).	1.597,28	128,86
<i>Equipo de Edición de Audio</i>		
Editor/a de Audio. (Grupo 3).	1.836,17	128,86
Ayudante de Edición de Audio. (Grupo 5).	1.597,28	128,86
<i>Equipo Técnico</i>		
Jefe/a Técnico. (Grupo 2).	2.035,16	128,86
Técnico/a de Audio Vídeo. (Grupo 4).	1.625,80	128,86
Ayudante Técnico/a de Audio Vídeo. (Grupo 5).	1.540,24	128,86

Grupos Profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Guionistas</i>		
A) Producciones únicas o seriadas con presupuesto igual o superior a 2.500.000 euros por temporada o 300.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria:		
Coordinador/a de guiones (Grupo 1).	6.836,84	128,86
Guionista de ficción (Grupo 1).	4.553,86	128,86
Guionista de no ficción (Grupo 1).	4.172,53	128,86
B) Producciones únicas o seriadas con presupuesto comprendido entre 40.000 euros por temporada o 5.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria e inferior a 2.500.000 euros por temporada o 300.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria:		
Coordinador/a de guiones (Grupo1).	5.127,64	128,86
Guionista de ficción (Grupo 1).	3.415,39	128,86
Guionista de no ficción (Grupo 1).	3.129,39	128,86
C) Producciones únicas o seriadas con presupuesto inferior a 40.000 euros por temporada o 5.000 euros por programa, capítulo o producción unitaria.		
Coordinador/a de guiones (Grupo 1).	3.845,72	128,86
Guionista de ficción (Grupo 1).	2.561,54	128,86
Guionista de no ficción (Grupo 1).	2.347,05	128,86

C.2 Producciones cinematográficas cuya explotación primaria sea su explotación en salas cinematográficas

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	5.582,73	128,86
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	4.269,17	128,86
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	2.532,83	128,86
Auxiliar de Producción. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	4.148,86	128,86
Supervisor/a de Continuidad/Acrist. (Grupo 3).	2.532,83	128,86
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.814,06	128,86
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/a de Casting. (Grupo 2).	2.763,12	128,86
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.814,06	128,86

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía. (Grupo 2).	4.776,66	128,86
Operador/a Especialista de Cámara (steadycam, submarina). (Grupo 2).	3.343,67	128,86
Operador/a de cámara (Grupo 3).	3.343,67	128,86
Primer/a Ayudante de cámara/Foquista. (Grupo 4).	2.573,90	128,86
Foto fija. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
Auxiliar de Cámara. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	3.283,95	128,86
Ayudante de Sonido. (Grupo 4).	2.573,90	128,86
Auxiliar de Sonido. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctricos/as. (Grupo 2).	2.086,50	128,86
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.779,82	128,86
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	2.081,02	128,86
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.779,82	128,86
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	4.776,66	128,86
Decorador/a. (Grupo 2).	3.881,06	128,86
Regidor/a. (Grupo 4).	2.532,83	128,86
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.848,28	128,86
<i>Equipo de Ambientación/Atrezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	2.763,12	128,86
Attrezzista. (Grupo 4).	2.327,46	128,86
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.742,48	128,86
Carpintero/a // Pintor/a de Rodaje. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
Asistencia de Rodaje. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Ayudante de Atrezzo. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Auxiliar de Ambientación. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	2.081,02	128,86
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.848,28	128,86
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.848,28	128,86

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) – Euros	Plus de flexibilidad (mensual) – Euros
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.848,28	128,86
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
Modelador/a. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Figurinista. (Grupo 2).	3.283,95	128,86
Estilista. (Grupo 2).	2.532,83	128,86
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
Jefe/a de Sastrería (Grupo 4).	2.327,46	128,86
Sastre/a. (Grupo 5).	1.779,82	128,86
Aux. de Estilismo // Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.779,82	128,86
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	2.763,12	128,86
Maquillador/a (Grupo 4).	2.033,11	128,86
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.848,28	128,86
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	2.532,83	128,86
Peluquero/a. (Grupo 4).	1.885,37	128,86
Ayudante de Peluquería. (Grupo 4).	1.779,82	128,86
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Montaje</i>		
Montador/a de Imagen. (Grupo 2).	4.107,33	128,86
Ayudante de Montaje de Imagen. (Grupo 4).	1.848,28	128,86
Auxiliar de Montaje de Imagen. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Montador/a de Sonido. (Grupo 3).	2.686,87	128,86
Ayudante de Montaje de Sonido. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Contabilidad</i>		
Contable de Producción (Grupo 2).	2.564,18	–
Ayudante de Contabilidad (Grupo 4).	1.742,48	–
Cajero/a // Pagador/a (Grupo 4).	1.711,37	–
Auxiliar Administrativo/a (Grupo 5).	1.690,84	–
Meritorio/a (Grupo 5).	1.680,25	–

C.3 Producciones cinematográficas de bajo presupuesto (máximo de 1.125.000 euros) cuya explotación primaria sea en salas cinematográficas

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Producción</i>		
A) Producción:		
Director/a de Producción. (Grupo 1).	4.611,61	128,86
Jefe/a de Producción. (Grupo 2).	3.526,54	128,86
Ayudante de Producción. (Grupo 3).	2.152,90	23128,86
Auxiliar de Producción. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Secretario/a de Producción. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
B) Dirección:		
Primer Ayudante de Dirección. (Grupo 2).	3.526,54	128,86
Supervisor/a de Continuidad/Acrist. (Grupo 3).	2.152,90	128,86
Segundo/a Ayudante de Dirección. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Auxiliar de Dirección. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Casting</i>		
Director/a de Casting. (Grupo 2).	2.348,67	128,86
Ayudante de Casting. (Grupo 5).	1.742,48	128,86
<i>Equipo de Cámara</i>		
Director/a de Fotografía. (Grupo 2).	3.945,74	128,86
Operador/a Especialista de Cámara (steadycam, submarina). (Grupo 2).	2.762,03	128,86
Operador/a de cámara (Grupo 3).	2.762,03	128,86
Primer/a Ayudante de cámara/Foquista. (Grupo 4).	2.126,15	128,86
Foto fija. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
Auxiliar de Cámara. (Grupo 5).	1.711,37	128,86
<i>Equipo de Sonido</i>		
Jefe/a de Sonido. (Grupo 2).	2.712,69	128,86
Ayudante de Sonido. (Grupo 4).	2.152,90	128,86
Auxiliar de Sonido. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Iluminación</i>		
Jefe/a de Eléctricos/as. (Grupo 2).	1.752,92	128,86
Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.711,37	128,86
Ayudante de Eléctrico/a. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Maquinistas</i>		
Jefe/a de Maquinistas. (Grupo 3).	1.742,48	128,86
Maquinista/Gruista. (Grupo 5).	1.711,37	128,86
Ayudante de Maquinista. (Grupo 5).	1.680,25	128,86

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Equipo de Decoración</i>		
Director/a de Arte. (Grupo 1).	3.491,24	128,86
Decorador/a. (Grupo 2).	3.205,93	128,86
Regidor/a. (Grupo 4).	2.152,90	128,86
Ayudante de Decoración. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Ambientación/Atrezzo</i>		
Ambientador/a. (Grupo 2).	2.348,67	128,86
Attrezzista. (Grupo 4).	1.978,35	128,86
Ayudante de Ambientación. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Carpintero/a // Pintor/a de Rodaje. (Grupo 4).	1.711,37	128,86
Asistencia de Rodaje. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Ayudante de Atrezzo. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Auxiliar de Ambientación. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Construcción</i>		
Jefe/a de Construcción. (Grupo 3).	1.742,48	128,86
Jefe/a de Carpintería. (Grupo 4).	1.711,37	128,86
Jefe/a de Pintura/Empapelado. (Grupo 4).	1.711,37	128,86
Jefe/a de Modelaje. (Grupo 4).	1.711,37	128,86
Constructor/a de Atrezzo. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
Carpintero/a. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
Pintor/a // Empapelador/a. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
Modelador/a. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Estilismo</i>		
Figurinista. (Grupo 2).	2.712,69	128,86
Estilista. (Grupo 2).	2.152,90	128,86
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
Jefe/a de Sastrería (Grupo 4).	1.978,35	128,86
Sastre/a. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Aux. de Estilismo // Aux. de Figurinista. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Maquillaje y Peluquería</i>		
A) Maquillaje:		
Jefe/a de Maquillaje. (Grupo 2).	2.348,67	128,86
Maquillador/a (Grupo 4).	1.806,95	128,86
Ayudante de Maquillaje. (Grupo 4).	1.742,48	128,86
Auxiliar de Maquillaje. (Grupo 5).	1.680,25	128,86

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
B) Peluquería:		
Jefe/a de Peluquería. (Grupo 3).	2.152,90	128,86
Peluquero/a. (Grupo 4).	1.806,95	128,86
Ayudante de Peluquería. (Grupo 4).	1.742,48	128,86
Auxiliar de Peluquería. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Montaje</i>		
Montador/a de Imagen. (Grupo 2).	3.491,24	128,86
Ayudante de Montaje de Imagen. (Grupo 4).	1.742,48	128,86
Auxiliar de Montaje de Imagen. (Grupo 5).	1.680,25	128,86
Montador/a de Sonido. (Grupo 3).	2.219,49	128,86
Ayudante de Montaje de Sonido. (Grupo 4).	1.680,25	128,86
<i>Equipo de Contabilidad</i>		
Contable de Producción (Grupo 2).	2.153,17	-
Ayudante de Contabilidad (Grupo 4).	1.683,99	-
Cajero/a // Pagador/a (Grupo 4).	1.683,99	-
Auxiliar Administrativo/a (Grupo 5).	1.683,99	-
Meritorio/a (Grupo 5).	1.680,25	-

C.4 Trabajadores de Administración y Servicios Generales

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe/a Superior (Grupo 3).	1.902,76	-
Jefe/a de primera (Grupo 4).	1.799,66	-
Jefe/a de segunda (Grupo 4).	1.696,56	-
Oficial/a administrativo/a (Grupo 5).	1.655,22	-
Auxiliar administrativo/a (Grupo 5).	1.596,11	-
<i>Personal informático</i>		
Jefe/a de Informática (Grupo 3).	1.902,76	-
Analista (Grupo 4).	1.799,66	-
Programador/a. (Grupo 4).	1.696,56	-
Jefe/a de Explotación. (Grupo 3).	1.799,66	-
Operador/a. (Grupo 5).	1.655,22	-

Grupos profesionales (Actividades Profesionales)	Salario base mensual (incluye la prorrata de pagas extraordinarias) - Euros	Plus de flexibilidad (mensual) - Euros
<i>Personal subalterno</i>		
Ordenanza. (Grupo 5).	1.596,11	-
Vigilante. (Grupo 5).	1.596,11	-
Limpiador/a. (Grupo 5).	1.596,11	-
<i>Oficios varios</i>		
Encargado/a (Grupo 4).	1.684,77	-
Oficial/a. (Grupo 4).	1.655,22	-
Mozo/a. (Grupo 5).	1.596,11	-

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9881 *Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos).*

Visto el fallo de la Sentencia número 56/2025, de fecha 21 de abril de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional recaída en los procedimientos acumulados n.º 13/2025 y n.º 78/2025, sobre impugnación de Convenios, seguidos por las demandas de la Confederación General del Trabajo (CGT), y el Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE) contra Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productores Audiovisuales Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), Productoras Asociadas de Televisión de España –PATE–, FSC –CC.OO–, CSIF, ALMA, FAGA y UGT, con intervención del Ministerio Fiscal,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 22 de marzo de 2024 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo (REGCON), del III convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) –Código de convenio n.º 99012985012002–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril de 2024.

Segundo.

El día 22 de abril de 2025 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 21 de abril de 2025, en cuyo fallo, previa desestimación de la excepción de indebida acumulación de acciones, se acuerda estimar parcialmente la demanda interpuesta por el sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE), declarando nulo por ilegalidad el artículo 17.2.a) del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), que dice: «Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas», por conculcar el plazo mínimo de preaviso previsto en el artículo 34.2 del E.T., y se desestima la demanda interpuesta por el Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), imponiendo al mismo una multa por temeridad, ante lo infundado de su demanda y de las pretensiones ejercitadas en la misma.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de abril de 2025, recaída en los procedimientos acumulados n.º 13/2025 y 78/2025, y relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) –Código de convenio n.º 99012985012002–, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril de 2024, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º: 56/2025

Fecha de Juicio: 27/03/2025.

Fecha Sentencia: 21/04/2025.

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación De Convenios 0000013/2025.

Proc. Acumulados: 78/2025.

Materia: Impug.Convenios.

Ponente: D.ª Ana Sancho Aranzasti.

Demandante/s: Confederación General del Trabajo (CGT), y Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE).

Demandado/s: Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productoras Audiovisuales Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), Productoras Asociadas de Televisión de España –PATE–, FSC-CC.OO, CSIF.

Partes Interesadas: UGT, Asociación de Autores Literarios de Medios Audiovisuales Sindicato Alma, Foro de Asociaciones de Guionistas Audiovisual (FAGA).

Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve Resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda interpuesta por el sindicato TACE en impugnación del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual, declarando nulo por ilegalidad el

art. 17.2.a), por conculcar el plazo mínimo de preaviso previsto en el art. 34.2 ET y se desestima la demanda interpuesta por el sindicato CGT imponiendo al mismo una multa por temeridad, ante lo infundado de su demanda y de las pretensiones ejercitadas en la misma.

Aud. Nacional Sala de lo social.
– Goya 14 (Madrid) Tfno: 914007258 Correo electrónico:
Equipo/usuario: SLI.
NIG: 28079 24 4 2025 0000013.
Modelo: ANS105 Sentencia.
IMC impugnación de convenios 0000013/2025.
Procedimiento de origen:/.
Sobre: Impug. Convenios.

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D.^a Ana Sancho Aranzasti.

Sentencia 56/2025.

Ilmo/a. Sr./Sra. Presidente:

D. Ramón Gallo Llanos.

Ilmos/As. Sres./Sras. Magistrados/As:

D.^a Ana Sancho Aranzasti.
D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

En Madrid, a veintiuno de abril de dos mil veinticinco.
La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as.
Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento impugnación de convenios 0000013/2025 seguido por demanda de la Confederación General del Trabajo CGT (letrada D.^a María Aránzazu Escribano Clemente) y el Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles TACE (letrado D. Carlos E. Sevilla Alonso) contra Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productores Audiovisuales Federados (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS) (todas ellas representadas por la letrada D.^a Fe López López), Productoras Asociadas de Televisión de España PATE (letrado D. Gonzalo Núñez Sarompas), FSC-CC.OO (letrado D. David Chaves Pastor), CSIF (graduado social D. Alberto Ibáñez Gallego), ALMA (no comparece), FAGA (no comparece), UGT (no comparece); con intervención del Ministerio Fiscal (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre Impug. Convenios. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D.^a Ana Sancho Aranzasti.

Antecedentes de Hecho

Primero.

El 11-1-2025 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo (CGT) en impugnación por ilegalidad del III Convenio

colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual, demandando a las partes integrantes de la comisión negociadora del mismo: Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (ACPC), Productoras Asociadas de Televisión de España (PATE), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productores Audiovisuales Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), FSC-CCOO, CSIF y Ministerio Fiscal. Y como partes interesadas UGT y TACEE. En dicha demanda se suplicaba se dictase sentencia por la que estimando la demanda, se declarase la nulidad de los arts. 4, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 28, 35, 45 y 51 y las disposiciones adicionales segunda, tercera y cuarta.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda por decreto de 15-1-2025 las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 11-3-2025.

Tercero.

EL 3-3-2025, por la representación letrada del sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE) se interpuso demanda frente a las mismas partes demandadas, en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, se dictase sentencia por la que se declarase la nulidad por ilegalidad de los arts. 4.2, 12.1, 13.3, 16.1, 2 y 4, 17.2.a), 28.1 y 2 y disposición adicional 3.^a El 19-3-2025 el sindicato presentó escrito de aclaración del suplico de su demanda interesando que se declarase la nulidad no de los preceptos en su integridad, sino de los párrafos que en dicho escrito se indicaban (descriptor 181). El 4-3-2025 se dictó auto de acumulación de ambos procedimientos.

Cuarto.

Tras varias suspensiones, el juicio se celebró el 27-3-2025. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que las partes expusieron sus posiciones.

Los sindicatos demandantes ratificaron sus demandadas aclarando la letrada de CGT que la impugnación de los preceptos reseñados en su demanda se constreñía a los concretos párrafos a los que se hacía referencia en el escrito rector y no a los preceptos completos. Los demandados comparecientes, expusieron sus motivos de oposición. Dada la amplitud de argumentos y partes demandadas, a efectos de evitar reiteraciones innecesarias y en orden a la brevedad de la presente resolución, nos remitimos a lo dispuesto en la fundamentación jurídica sobre los motivos de oposición esgrimidos en el acto de juicio, si bien cabe indicar que por la demanda PATE se opuso la excepción de indebida acumulación de acciones, a la que contestó la letrada de CGT oponiéndose a la misma.

Dado que la cuestión controvertida era estrictamente jurídica, no se fijaron hechos conformes ni controvertidos, instando el tribunal a que las partes demandadas se pronunciaran sobre la posible imposición de una multa por temeridad a los sindicatos demandantes. Emitidas las conclusiones, y solicitando la imposición de multa las patronales y el sindicato CSIF, se confirió la palabra al Ministerio Fiscal, quien solicitó la íntegra desestimación de las demandas interpuestas, informando favorablemente respecto a la imposición de multa por temeridad, por las razones expuestas, quedando los autos conclusos para dictar sentencia.

Quinto.

En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

Hechos probados

Primero.

El 6-4-2024 fue publicada en el BOE Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registraba y publicaba el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos).

Descriptor 91.

Segundo.

El citado convenio regula en los preceptos que a continuación se dirán, las siguientes materias:

- Art. 4: Ámbito temporal
- Art. 7: Concurrencia entre convenios
- Art. 8: Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.
- Art. 9: Comisión paritaria.
- Art. 11: Contratación.
- Art. 12: Periodo de prueba
- Art. 13: Contrato fijo discontinuo -
- Art. 15: Principios generales.
- Art. 16: Jornadas especiales.
- Art. 17: Reglas generales del horario de trabajo.
- Art. 18: Reglas específicas del horario de trabajo.
- Art. 19: Registro de jornada.
- Art. 24: Horas extraordinarias.
- Art. 25: Vacaciones anuales.
- Art. 28: Complementos salariales.
- Art. 35: Permisos.
- Art. 45: Producción cinematográfica. Títulos de crédito.
- Art. 51: Derechos sindicales en aplicación de la disposición adicional octava de la ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.

Asimismo, el convenio incluye cuatro disposiciones adicionales, impugnándose la segunda, la tercera y la cuarta.

Tercero.

La Comisión Paritaria del convenio en reunión de 18-7-2024 ha dado respuesta a las cuestiones que se plantearon en relación a determinados preceptos del convenio, dándose por reproducidas.

Descriptores 36 a 38 y 46 a 49.

Cuarto.

El informe emitido por el Observatorio de las Ocupaciones para el año 2024 sobre el «mercado de trabajo del sector audiovisual» incluye dentro de las actividades económicas de dicho sector a los CNAES 5821, 5829, 5912, 5914, 5915, 5916, 5917, 5918, 5920, 6010 y 6020.

Descriptor 96.

Quinto.

Obra al descriptor 97 cuadro de encuesta de población activa correspondiente a la anualidad de 2023 para el CNAE 59 (actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión) del INE, contabilizando el porcentaje de hombres y mujeres de los cuatro trimestres del año, siendo un 44,3 % de hombres y un 22,8 % de mujeres.

Sexto.

Obra al descriptor 98 informe sobre mujeres y hombres en España, sobre datos de ocupación a tiempo parcial, dándose por reproducido.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan en cada una de las pruebas que se hacen constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

Tercero.

1. La presente resolución tiene por objeto abordar la impugnación del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) publicado en el BOE el 6-4-2024 efectuada por CGT y TACE. En concreto se impugnan por el sindicato CGT un total de dieciocho preceptos más tres disposiciones adicionales y por TACE nueve preceptos y una disposición adicional. Se impugnan los concretos aspectos de los artículos del convenio que se resaltarán en negrita, a efectos de una mejor comprensión de la presente, siendo coincidentes algunos de los preceptos impugnados por cada una de las demandadas. Se expondrán asimismo, las causas de oposición a las demandadas opuestas en el acto de juicio, al no reseñarse las mismas en los antecedentes de hecho, en aras a la brevedad de la presente resolución.

2. Con carácter previo se ha de resolver la excepción de acumulación indebida de acciones opuesta por PATE al considerar que las pretensiones incluidas en la demanda contienen peticiones que no son incardinables en el proceso de impugnación de convenio colectivo, por lo que no cabría estimar estas últimas, atendiendo a la modalidad procesal ejercitada.

La excepción ha de ser desestimada pues las pretensiones van dirigidas a la impugnación de los concretos artículos y párrafos del convenio que ambas partes demandantes indican en sus escritos rectores, pudiendo estarse conforme o no con los argumentos expresados, lo que supondría su estimación o desestimación pero en ningún caso declarar la indebida acumulación de acciones, que no concurre. Desestimada la excepción, se examinarán de forma separada a efectos de una mejor comprensión de la presente cada una de las impugnaciones realizadas.

Cuarto. *Artículo 4. Ámbito temporal.*

«1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

2. Sin perjuicio de lo anterior y exclusivamente respecto de los conceptos recogidos en las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, se abonarán las diferencias salariales que, en su caso, proceda con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022 y al 1 de enero de 2023, respectivamente. El pago deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a aquel en que se produzca la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial del Estado".

A estos efectos, en el caso de las personas trabajadoras que no hayan percibido el plus de disponibilidad durante todo el año 2022 o 2023, el importe que, en su caso, deba abonarse de forma retroactiva de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, se calculará aplicando a los importes recogidos en las indicadas tablas el coeficiente del 0,875. Igualmente, en el caso de contratos a tiempo parcial o reducciones de jornada, el abono se realizará en proporción a la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora en dichos períodos.

Quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, las producciones audiovisuales ya ejecutadas a la fecha de la firma del presente convenio.

Adicionalmente, quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I las producciones cinematográficas cuyo rodaje se inicie dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.

3. El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2025, por tática reconducción siempre y cuando no medie denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas, la cual deberá formularse con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia inicial o al de la de cualquiera de sus prórrogas (...).»

En relación con dicho precepto, se dice por CGT que conculca el art. 14 de la CE al dejar fuera de la aplicación retroactiva de las tablas salariales a las producciones audiovisuales ya ejecutadas, constituyendo una discriminación injustificada contrario a dicho precepto y al Estatuto de los Trabajadores (sin indicar artículo alguno). En cuanto al punto 3, se dice que el art. 86 ET permite denunciar el convenio a cualquier parte, no limitándose dicha competencia a los firmantes del convenio.

TACE alega que el apartado 2.º del art. 4 vulnera los arts. 4.2 c), 17.1 y 82.3 ET al producirse un trato discriminatorio por razón de la modalidad contractual al excluirse de la retroactividad a las producciones ya ejecutadas y a las que su rodaje se inicie en los dos meses siguientes a la firma del convenio, manifestando que se discrimina a los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos frente a los trabajadores indefinidos. Y que además, se vulnera la doctrina de los actos propios, pues en el II convenio no se aplicó esa cláusula de irretroactividad.

Se oponen las demandadas a dichas causas de impugnación alegando que no existe una indicación clara de por qué se produce una discriminación, ni se hace referencia alguna al tipo contractual, lo que impediría en la estimación de las argumentaciones expuestas. Y en relación con la demanda de CGT, que la versión indicada en su demanda.

Ninguna de las dos causas de ilegalidad puede ser estimada. En relación con la no aplicación retroactiva del convenio a las producciones ya finalizadas o a las que el rodaje se inicie en los dos meses siguientes a la firma del convenio, no efectúa CGT ni una mínima argumentación de por qué se entiende que existe una discriminación por lo que esta Sala no realizará tampoco razonamiento alguno ante el desconocimiento de la razón de aquélla. En relación al motivo alegado por PATE, ha de ser rechazado igualmente. Se basa su argumentación en los informes reseñados en los hechos

probados que según expresa revelan que la modalidad contractual predominante en el sector es la temporal y que el convenio «excluye de la aplicación retroactiva de las tablas a todos los trabajadores con modalidades contractuales temporales (e incluso a los trabajadores indefinidos fijos discontinuos) que fueron contratados para una obra o proyecto audiovisual ya ejecutado».

Esta Sala no alcanza a entender esta argumentación cuando el art. 4.2 del convenio ninguna referencia hace a las modalidades contractuales que rigen en las relaciones laborales de los trabajadores que prestan servicios para las producciones audiovisuales a las que no se aplican retroactivamente las tablas salariales, por lo que huelga decir que tanto el informe indicado por TACE como las aseveraciones anudadas al mismo son carentes de todo respaldo, debiendo ser desestimadas. De igual modo ha de rechazarse la vulneración de la doctrina de los actos propios, difícilmente encajable en la impugnación de un convenio por ilegalidad, teniendo en cuenta además que las partes negociadoras no se encuentran vinculadas ni condicionadas por lo negociado en el convenio precedente.

Respecto a la denuncia del convenio, se desconoce de donde obtiene la afirmación la letrada de CGT que el precepto limita la denuncia del convenio a las partes firmantes del mismo, pues del tenor literal del precepto lo que se deduce es que podrán hacerlo «*las partes legitimadas*» sin que ello se vincule a los firmantes, como así se indica. Se desestima por ende la impugnación del art. 4.2 y 3.

Quinto. *Artículo 7. Concurrencia de convenios.*

«1. El presente convenio se suscribe al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, en caso de concurrencia entre convenios, todas y cada una de las condiciones pactadas en el presente convenio estatal tienen el carácter de mínimo de derecho necesario.

2. Conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociarse en convenios de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, y con prioridad aplicativa, las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Expresa CGT que el apartado 1 del precepto conculca el art. 84 ET y es contrario a la negociación colectiva y al principio de mejora de las condiciones laborales pues impide a los convenios de empresa la mejora de aquéllas.

De nuevo opone el sindicato CGT un argumento carente de rigor. Tratándose de un convenio colectivo sectorial, es evidente que aquél se configure como un convenio de «mínimos» sin que se exprese ni un solo razonamiento que permita deducir que el convenio sectorial no permita la mejora por los convenios de empresa de las condiciones pactadas. Dicho argumento, cae por su propio peso desde el momento en que su apartado segundo remite al art. 84.2 ET permitiendo a los convenios de empresa negociar aspectos sobre materias concretas, que tendrán prioridad aplicativa frente al convenio sectorial. Si ello es así, no entendemos por qué se limita la regulación de los convenios de empresa, como sostiene CGT, al margen de que ello constituye una mera

afirmación, no respaldada por ningún argumento mínimamente razonado. Se desestima también la impugnación del art. 7.

Sexto. *Artículo 8. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

«Las condiciones económicas y de jornada pactadas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones individuales actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, podrán ser compensadas y absorbidas con las que rigieran en la empresa o por las que fueran de aplicación a cada persona trabajadora o por aplicación de norma legal, a salvo de aquellos conceptos retributivos para los que expresamente se prevea la no compensación y absorción.

Se dice por CGT que la compensación y absorción supone una "reducción de los derechos previamente adquiridos por los trabajadores, que vulnera el principio de estabilidad en las condiciones laborales y el derecho a no ver disminuidos sus derechos, conforme al art. 41 ET y la jurisprudencia del Tribunal Supremo".»

Como bien apuntaron las demandadas, la expresión del mecanismo de la compensación y de la absorción no es más que el reflejo de las previsiones del art. 26.5 ET, que permite el mismo sin ambages. Resulta cuanto menos rocambolesca la invocación del art. 41 ET como base de la impugnación, precepto dedicado a la modificación sustancial de condiciones de trabajo que no puede identificarse con el citado mecanismo ni con una posible ilegalidad. Se desestima también esta impugnación.

Séptimo. *Artículo 9. Comisión paritaria.*

«1. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del convenio, quedando establecida su sede en la plaza San Miguel, 8, 21 planta, 28005 Madrid (Productoras Asociadas de Televisión de España-PATE).

La Comisión Paritaria estará integrada por 8 vocales, repartidos de forma paritaria entre **la parte social y la parte empresarial firmantes del convenio**, correspondiendo a cada una de dichas partes la determinación, en función de la representatividad ostentada, del número de vocales y de la ponderación del voto atribuido asignados a cada sindicato o asociación patronal. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin derecho a voto, los asesores que las partes consideren necesarios (...).»

Sostiene CGT que no se puede limitar la formación de la Comisión Paritaria a los solos firmantes del convenio lo que supone obviar o cuanto menos desconocer la doctrina reiterada de la Sala Cuarta en contra de sus tesis, distinguiendo entre las comisiones negociadoras y las administradoras del convenio, en las que se sitúa la Comisión Paritaria. En STS de 30-11-2022, rco. 29/2020, «al analizar la cuestión que aquí se plantea por el recurrente relativa a la exclusión de la comisión paritaria de sindicatos no firmantes del convenio, el Tribunal Constitucional distinguió claramente entre los dos tipos de comisiones reseñadas: las negociadoras y las de administración del convenio (SSTC 73/1984, de 27 de junio; 184/1991, de 30 de septiembre; 213/1991, de 11 de noviembre y 222/2005, de 12 de septiembre, entre otras). En las comisiones negociadoras no es dable excluir a ningún sindicato con legitimación negociadora aun cuando no haya firmado el convenio. En cambio, en las comisiones de mera administración, su composición puede responder a la composición de la comisión negociadora y firmante del convenio».

En consecuencia, se desestima esta pretensión.

Octavo. *Artículo 11. Contratación.*

«1. Toda relación laboral incluida en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito a través del correspondiente contrato de trabajo que deberá ser suscrito por la empresa y la persona trabajadora con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios.

2. Los contratos de trabajo contendrán, como mínimo, las siguientes menciones:

- a) Modalidad de contrato.
- b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre o razón social, domicilio social y número de identificación fiscal. Si la empresa tiene forma de persona jurídica o actúa por medio de representante, deberán constar los datos completos de identificación del mandatario que suscribe el contrato.
- c) Identificación completa de la persona trabajadora, incluyendo su nombre, domicilio y número de identificación fiscal.
- d) En su caso, el título, provisional o definitivo, de la producción para la que se contrata a la persona trabajadora.
- e) Grupo y funciones o categoría profesional de la persona trabajadora.
- f) Plazo de duración del contrato, que podrá ser:

- De duración indefinida.
- Temporal, de acuerdo con las previsiones contenidas en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores u otra normativa laboral aplicable a la contratación temporal.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de doce meses. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación

En el caso del personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad artística, al amparo del artículo 5.tres del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en su vigente redacción, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, se podrá celebrar el contrato laboral artístico de duración determinada, solo para cubrir necesidades temporales de la empresa, pudiendo ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. No podrá realizarse este tipo de contrataciones con el personal que desarrolle actividades estructurales o permanentes del empleador, tal y como establece el artículo 5 tres del Real Decreto 1435/1985 (...).

3. En aquellas producciones cinematográficas que se desarrollen en períodos temporales diferentes, con interrupción de las actividades de rodaje, cada uno de tales períodos podrá ser objeto de un contrato de trabajo separado. **En este caso, la empresa, en la medida de lo posible y siempre a su discreción,** contratará preferentemente para los sucesivos períodos de producción a aquellas personas trabajadoras ya contratadas en períodos anteriores.»

Se dice por CGT que dicho precepto es contrario al art. 35 CE, art. 15 ET y art. 14 CE pues se permite la utilización de contratos temporales o de obra o servicios para cubrir necesidades de producción, sin garantizar la estabilidad en el empleo; porque se utilizan criterios subjetivos para los llamamientos que pueden dar lugar a discriminación y se fija una modalidad de contratación en los contratos artísticos, considerándose los mismos un abuso. En cuanto a los contratos para periodos de producción, dejar la contratación al «criterio» de la empresa da pie según el sindicato demandante a discrecionalidad y a la vulneración de los derechos de los trabajadores a ser contratados como fijos discontinuos.

De nuevo la falta de rigor en la impugnación que se basa en meras argumentaciones de vulneración de derechos hipotéticas o posibles sin un mínimo desarrollo, no permite estimar la impugnación analizada. Afirmar si más que la contratación temporal es contraria a la estabilidad en el empleo, supone obviar que el propio Estatuto de los Trabajadores distingue entre la contratación indefinida y la temporal en sus artículos 15 y 16 por lo que nada impide tampoco que en el sector audiovisual pueda acudir a la contratación temporal, siempre que la misma sea acorde a la regulación estatutaria, lo que no se ha desvirtuado mínimamente por el sindicato actor.

En cuanto a la contratación del personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad artística, como bien apuntaron las demandadas, lo único que hace el convenio es recoger la previsión contenida en el artículo 5.tres del Real Decreto 1435/1985, en relación con el apartado 2 del mismo precepto legal, por lo que ningún examen más se merece este argumento.

Como tampoco la tesis atinente a que el llamamiento de los trabajadores que participen en producciones cinematográficas que se desarrollen en periodos diferentes, puedan ser llamados en los distintos periodos a criterio de la empresa y siempre que fuera posible, tomando en consideración las circunstancias concurrentes. Es la empresa la que debe valorar, la posibilidad de contratación, sin que de ellos se desprenda un halo de discriminación o conculcación de la legalidad vigente, como afirma CGT. Se desestima también este motivo de impugnación.

Noveno. *Artículo 12. Periodo de prueba.*

«1. El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración máxima:

- Técnicos titulados (**licenciados y graduados universitarios**) seis meses.
- **Técnicos intermedios (formación profesional de grado medio y superior) cuatro meses.**
- Resto de personas trabajadoras dos meses.

Respecto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.»

Según argumenta TACE, la regulación de dicho precepto conculca el art. 2.1.e) ET y el art. 4 del RD 1438/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Se sostiene por el sindicato el periodo de prueba previsto en el convenio, conculca el plazo previsto para dicho periodo por el art. 4 del citado Real Decreto, y que debería de aplicarse al personal técnico auxiliar en la modalidad de contratación temporal (contrato laboral artístico de duración determinada), siendo que esta modalidad contractual no es residual en el sector, conforme al documento número 7 de su ramo de prueba.

A esta argumentación se oponen las demandadas manifestando que el precepto convencional regula el periodo de prueba de los técnicos, no el periodo de prueba del personal artista, aplicándose a este último su legislación específica.

Este motivo también ha de ser desestimado. Si se observa la redacción literal del precepto, en él se regula el periodo de prueba de los técnicos titulados, fijándose el mismo en seis meses; de los técnicos intermedios, con un periodo de prueba de cuatro meses y del resto de personal, cuyo periodo de prueba no se impugna de dos meses.

El art. 1 del RD 1435/1985 prevé expresamente que «los efectos de este real decreto se entiende por personal técnico y auxiliar el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico».

Es decir, que una cosa es el personal técnico y auxiliar que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística, para el que sería aplicable el periodo de prueba previsto en el art. 4 del Real Decreto; y otra distinta el personal técnico, no vinculado a dicha actividad, incluido dentro del ámbito de aplicación del convenio y que rige su periodo de prueba por lo dispuesto en el art. 12. Es decir, la equiparación de «técnicos titulados» con «técnicos que prestan servicios vinculados a la actividad artística» no es tal. Y por ende, no existe colisión alguna entre el art. 12 del convenio y el citado art. 4 del Real Decreto, que regulan periodos de prueba diferenciados para un personal también distinto, por mucho que los técnicos que pudiéramos denominar «artísticos» puedan ser contratados temporalmente y presten servicios en el sector afectado por el convenio. Se desestima por ende esta impugnación.

Décimo. *Artículo 13. Contrato fijo discontinuo.*

«3. El llamamiento empresarial a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato se realizará tomando en consideración los criterios objetivos siguientes: en primer lugar se ajustará no solo al grupo o categoría profesional **sino también al perfil específico del puesto de trabajo o especialidad de contenidos (ficción, informativos, programas, deportes, eventos, participación en temporadas previas, ...)** al que se haya atendido para la contratación de la persona trabajadora, en función de las particularidades creativas de la industria cultural audiovisual; y en segundo lugar a la antigüedad, tomando en consideración también criterios geográficos y la distinción entre la modalidad intermitente y la de temporada. **Todo ello sin perjuicio de la utilización de otros criterios objetivos adicionales.»**

Sostiene CGT que este apartado tercero, conculca la regulación del art. 16.3 ET, desnaturalizando la misma, pues los criterios para proceder al llamamiento deben ser objetivos y formales, no dejándose espacio a la discrecionalidad «lo que genera discriminación en el orden del llamamiento», vulnerando el principio de objetividad y no discriminación. A su juicio, si los criterios son subjetivos, podrían ser usados para discriminar o vetar a los trabajadores.

TACE argumenta que los incisos destacados conculcan el art. 16.3 ET y el art. 1256 CC pues se reitera que los criterios para efectuar los llamamientos no son objetivos, dejándose al arbitrio de las partes ejercitar los mismos «haciendo imposible que el no llamado pueda ejercitar ningún derecho de preferencia ni reclamar por despido». Se reitera de nuevo como argumento la vulneración de la doctrina de los actos propios, remitiéndonos a lo ya expuesto anteriormente sobre dicho motivo de impugnación, sin realizar argumentación adicional alguna.

A dichos argumentos se oponen las codemandadas por entender que el precepto fija los perfiles de contenido sobre los que se efectúan los llamamientos y que son atendidos para contratar a los trabajadores.

No se entiende la tesis de los sindicatos en este punto. Si se observa la redacción del convenio, aquél expresa los criterios conforme a los que se realizarán los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, sin que esta Sala advierta notas de subjetividad alguna en aquéllos. La presencia de un perfil específico o especialidad a la hora de desempeñar un determinado puesto (ficción, informativos, programas, deportes, eventos, participación en temporadas previas...) comporta la presencia de datos objetivos y concretos relacionados con las circunstancias a tomar en consideración para una concreta contratación, vinculados con la experiencia y desempeño previo en relación con unas funciones específicas, sin que se acuda a criterios subjetivos o arbitrarios. La cláusula de cierre del apartado impugnado que permite acudir a otros criterios objetivos, ni conculca la legalidad vigente, ni deja al arbitrio de una de las partes concertar un contrato (al margen de que es el empresario quien debe fijar las condiciones que ha de reunir un trabajador para ocupar un puesto específico), ni impide como se ha afirmado, impugnar la falta de un llamamiento. Si efectivamente se han utilizado criterios ausentes de objetividad, no incardinables en los criterios plasmados en el precepto o en otros que pudieran aplicarse, podrá reclamar el trabajador en su caso frente a una ausencia de llamamiento. Pero de todo ello ni se infiere la vulneración de los preceptos que se dicen conculcados, ni concurre una discriminación que de nuevo no se justifica siquiera mínimamente. Se desestima por ende esta petición.

Undécimo. *Artículo 15. Principios generales.*

«1. La jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el presente convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias.

Sin perjuicio de lo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre el plus de flexibilidad, el número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser inferior a cinco horas, salvo en el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, ni superar las nueve horas diarias.

Para el personal que no perciba el plus de flexibilidad, la jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual las personas trabajadoras de Administración y Servicios Generales incluidas en el anexo I del presente convenio.

Respecto de las producciones cinematográficas, el personal del anexo I encuadrado en "Equipo de Contabilidad" o "Equipo de Administración y Servicios Generales" solo tendrá tal consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual cuando su actividad implique presencia habitual o regular y efectiva en el lugar del rodaje o grabación, con sujeción a las mismas condiciones de jornada y horario del personal técnico. En estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el artículo 16, relativo a las jornadas especiales.

2. Para aquellas producciones de televisión cuyos horarios impliquen trabajar de forma habitual en turno de fin de semana, entendiéndose por tal el que incluya sábado o domingo o ambos, la jornada máxima de trabajo semanal del personal que participe de forma directa en la producción será de 36 horas, en un máximo de cuatro días de prestación de servicio y con la consideración de jornada completa.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá los días del sábado y domingo completos.

4. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, tal y como se estipula en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar, conforme el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las adaptaciones de la duración y distribución de la

jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En lo no expresamente previsto en el presente convenio será de aplicación lo regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En todo caso, se respetará la condición más beneficiosa de aquellas personas trabajadoras que, con carácter previo a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el plus de disponibilidad pero realizando en todo caso una jornada a tiempo completo inferior a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo considerados personas trabajadoras a tiempo completo y sin que puedan obligarse a transformar su contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial sobre la base de la jornada regulada en el presente convenio. En el supuesto de personas trabajadoras fijas discontinuas se tomará como referencia, a estos efectos, los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio, tanto si el plus de disponibilidad se ha percibido de manera continuada como con interrupciones por su condición de fijas discontinuas. Esta garantía se mantendrá en tanto siga vigente el contrato celebrado al amparo de la normativa convencional previa al presente convenio.

7. Las personas trabajadoras a las que se refiere el párrafo anterior, si han venido percibiendo en los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio el plus disponibilidad, seguirán realizando su jornada a tiempo completo inferior, sin perjuicio que deban prolongar, puntualmente y cuando sea preciso, su jornada hasta las 40 horas semanales cuando existan situaciones especiales de rodajes, grabaciones, retransmisiones, sin que ese tiempo tenga la consideración de horas extraordinarias.»

Se impugna por CGT el apartado primero y el apartado sexto. Se dice que la fijación de la jornada ordinaria de 40 horas semanales «lo que supone un retroceso en las condiciones laborales para aquéllos que, en el convenio anterior, trabajaban 35 horas semanales»; que ello supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo contraria al art. 41 del ET y al principio de condición más beneficiosa, concurriendo a su juicio una discriminación indirecta con vulneración de los arts. 14 y 17 ET pues no todos los trabajadores afectados por el cambio de jornada cobraban el plus de disponibilidad que se alega por la empresa; y que el precepto permite una distribución irregular de la jornada permitiendo trabajar más de 8 horas diarias en situaciones específicas, sin establecer un procedimiento para pactar esa distribución, lo que vulnera el principio de estabilidad en las condiciones laborales. Y como colofón de su argumento reseña que la ampliación de la jornada puede afectar negativamente la salud y seguridad de los trabajadores, contraviniendo la Directiva 2003/88/CE sobre tiempo de trabajo y los descansos mínimos.

Expresar que la fijación de una jornada de 40 horas frente a las 35 del convenio anterior conculca la legalidad comporta obviar el carácter de la negociación colectiva, como instrumento regulador de las condiciones laborales. Alegar que ello comporta una modificación sustancial de condiciones de trabajo como causa de ilegalidad de un convenio roza lo ilógico, al igual que recurrir al principio de condición más beneficiosa como motivo de nulidad del precepto por causa de ilegalidad.

Se vuelve de nuevo a una argumentación genérica, sin precisión de verdaderos motivos de ilegalidad y basada en conjeturas, opiniones o tesis no avaladas por un precepto legal concreto, sin motivarse verdaderamente la causa de una vulneración. Véase que se cita la Directiva 2003/88/CE sin mayor precisión y los arts. 15 y 17 del ET como base de una discriminación indirecta que no se razona ni en lo mas mínimo. Y en relación a las discrepancias con el reconocimiento de un plus que se abona a los trabajadores que venían desempeñando una jornada de 35 horas conforme al convenio anterior, se deja a salvo su derecho, considerándose a los mismos trabajadores a tiempo completo. Todo ello hace que esta Sala no se detenga más, por lo impreciso de la tesis actora, desestimándose el motivo de impugnación.

Duodécimo. *Artículo 16. Jornadas especiales.*

«1. Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual **y que cobre plus de flexibilidad, se podrá prolongar, de forma ocasional o puntual, la jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas** para cubrir situaciones especiales de rodajes, grabaciones retransmisiones –particularmente las que se realicen en exteriores que requieran de permisos o condiciones especiales–, y, excepcionalmente, aquellos trabajos o eventos imponderables e imprevisibles que impongan necesariamente tal prolongación.

No obstante, se respetará el descanso entre jornadas legalmente establecido y sin que ninguna persona trabajadora pueda realizar más de tres días consecutivos jornadas superiores a nueve horas.

En ningún caso podrán realizarse más de doce horas de trabajo efectivo al día, ni sobrepasar las cincuenta horas de trabajo efectivo a la semana, ni sobrepasar mensualmente el total de horas resultante de multiplicar la jornada diaria ordinaria máxima del apartado primero del artículo anterior (nueve horas) por el número de días laborables del mes.

2. Los excesos de jornada generados por las jornadas especiales deberán compensarse con **descanso**, a disfrutar dentro de los tres meses siguientes.

En todo caso, **los tiempos de exceso generados por los trabajadores indefinidos durante el último trimestre del año se compensarán**, como máximo, antes del 1 de marzo del año siguiente.

Para contratos temporales o fijos discontinuos, si a la finalización de contrato o del llamamiento no se hubieran compensado las horas de exceso de jornada, se mantendrá a la persona trabajadora en alta, a todos los efectos, y se cotizará por los días de descanso generados y no compensados.

3. En caso de que no se compensen las horas correspondientes a las jornadas especiales con descanso equivalente dentro de los periodos indicados, según la duración de contrato, dichas horas tendrán la consideración de extraordinarias.

A efectos de la indicada compensación, así como para determinar el total de horas pendientes de realizar por jornadas inferiores a la prevista con carácter general en el artículo 15, la persona trabajadora tendrá derecho a conocer, mensualmente y por escrito, el número de horas pendientes bien de compensar por descanso o bien de realizar por defecto de jornada.

4. Las personas trabajadoras que en aplicación de este artículo **realicen una jornada superior a nueve horas de trabajo diario** tendrán derecho a percibir el Complemento por Jornada Especial recogido en el artículo 28 del presente convenio.»

Se argumenta por CGT, impugnando los apartados 1 y 2 del precepto que aquél permite jornadas de hasta 12 horas diarias y un máximo de 50 horas semanales, lo que excede de los límites previstos en el art. 34 ET y la Directiva 2003/88/CE; que los excesos de jornada se pueden compensar con descanso dentro del plazo de tres meses, extendiéndose el plazo al 1 de marzo del mes siguiente para los trabajadores indefinidos, lo que contraviene el art. 34.4 ET; y que las horas no compensadas pasan a considerarse horas extraordinarias, no garantizando el precepto que sean abonadas o compensadas en un plazo razonable, contraviniendo el art. 35 ET.

Por parte de PATE, que impugna las partes del precepto resaltadas en negrita, se realizan las siguientes alegaciones:

a) En relación con el apartado 1.º, se dice que el mismo conculca el art. 34.2 ET. Sostiene que la denominación que se hace del precepto como «jornadas especiales» induce a confusión en relación con las jornadas especiales previstas en el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo. Y que en realidad, lo que está regulando el precepto es una «distribución irregular de la jornada» para el personal que percibe el denominado plus de flexibilidad. Si ello es así, debe atenderse a las previsiones del precepto que se dice conculcado, que exige necesariamente un preaviso mínimo de

cinco días al día y la hora de prestación de trabajo resultante de aquella distribución irregular. Preaviso que no respeta el art. 16.1 del convenio colectivo impugnado.

b) En relación con el apartado 2.º, se indica que conculca el art. 34.2 ET pues el precepto no prevé el carácter retribuido del descanso ni en el inciso del primer párrafo, ni en relación a los contratos indefinidos, temporales o fijos discontinuos, sin que pueda entenderse que el descanso no es retribuido, como así parece desprenderse de la redacción del precepto.

c) Y por lo que respecta al apartado 4.º, según expresa el sindicato, produce una discriminación indirecta por razón de género contraria a los arts. 14 CE y art. 6.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo. Se sostiene que en la práctica, el complemento de flexibilidad regulado por el precepto va a ser devengado prioritariamente por varones, por el hecho de que la contratación a tiempo parcial por razón de cuidado de hijos recae en mayor medida sobre las mujeres. Se remite a la encuesta de población activa del INE y en relación al sector audiovisual, refleja la brecha de género existente, produciéndose un impacto negativo.

En relación a las impugnaciones antes dichas, alegó PATE lo siguiente: que el art. 16 regula una distribución irregular de la jornada, sujeta al plan de trabajo y al régimen de preavisos del art. 17 del convenio. En cuanto a la vulneración del art. 34 ET que se dice CGT no se entiende esta impugnación porque se respetan las doce horas entre jornadas y las horas máximas de nueve, salvo lo previsto en el convenio. En relación con la compensación de las jornadas en los tres meses siguientes, se alude a la mejora de la previsión del Estatuto que fija dos meses y en caso de finalizar la contratación, hasta el 1 de marzo. No se trata de suplir al Real Decreto de jornadas especiales sino regular una distribución irregular de la jornada por circunstancias imprevistas y extraordinarias. No se ha dicho en ningún caso que el descanso no es retribuido. Es un descanso retribuido. Si se superan los 3 meses se transforma en horas extras o se compensa con descanso retribuido. CSIF no se mostró conforme con la previsión de que el art. 16 del convenio colectivo regule una distribución irregular de la jornada sino que lo que regula es un pacto de horas extraordinarias.

Realizando un examen conjunto de las causas de impugnación invocadas diremos que:

I. No es cierto que el art. 16 del convenio entre en confusión con la regulación de las jornadas especiales de trabajo previstas en el RD 1561/1995. Lo que se ha querido expresar por los negociadores son las especiales circunstancias que pueden concurrir en determinadas jornadas de trabajo, sujetas a la regulación que expresamente allí se indica, esto es: la jornada de personal que cobra el plus de disponibilidad y que de forma ocasional o puntual, pueda ver ampliada su jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas. Todo ello para cubrir situaciones especiales de rodajes, grabaciones, retransmisiones –particularmente las que se realicen en exteriores que requieran de permisos o condiciones especiales–, y, excepcionalmente, aquellos trabajos o eventos imponderables e imprevisibles que impongan necesariamente tal prolongación. Situaciones a las que se contrae la especialidad de las jornadas que se tratan de regular y su regulación.

II. Se dice por CGT que el precepto conculca los límites previstos en el art. 34 ET que prevé que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, si bien no se ha tomado en consideración que el art. 15 del convenio prevé de forma expresa que la jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias. Es decir que las previsiones convencionales, respetan la jornada máxima prevista en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la regulación excepcional recogida en el art. 16, fruto de la negociación colectiva. Además de lo anterior, el precepto recoge incluso un sistema más beneficioso para la compensación de las horas extraordinarias por descansos en el plazo de tres meses, cuanto el art. 34 ET prevé un plazo de cuatro.

III. Cuestión principal a resolver es si efectivamente el primer párrafo del art. 16 regula una distribución irregular de la jornada para los trabajadores que perciben el plus de flexibilidad y si ello es acorde a lo previsto en el art. 34.2 ET. Debemos partir en primer lugar del art. 15 del convenio colectivo, que como ya adelantamos, instaura las reglas generales sobre jornada y tiempo de trabajo.

En concreto, dispone el apartado 1.º de dicho precepto lo siguiente:

«1. La jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el presente convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias.

Sin perjuicio de lo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre el plus de flexibilidad, el número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser inferior a cinco horas, salvo en el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, ni superar las nueve horas diarias.

Para el personal que no perciba el plus de flexibilidad, la jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores».

La dicción literal del precepto conecta por un lado, la regulación de la jornada diaria de trabajo del personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobra el plus de flexibilidad, con las previsiones atinentes al personal que no cobre el plus de flexibilidad, cuya jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el art. 34. Es decir, que de ello parece desprenderse que la regulación de la jornada y distribución irregular del personal que cobra el plus, se sujeta a las previsiones que en su caso hayan podido acordarse.

El art. 34.2 ET prevé que «mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella».

Ello nos lleva directamente a la regulación ahora impugnada, contenida en el art. 16 del convenio. Si se observa su redacción, la misma encuentra un paralelismo con el apartado segundo del art. 34: prevé cuando es posible la ampliación de la jornada a 9 horas diarias; el necesario respecto al descanso diario y semanal; la forma de compensación de los excesos de jornada y las consecuencias anudadas a la realización de una jornada superior a nueve horas en cuanto al cobro del complemento de jornada especial. De hecho, lo que hace el art. 16 es excepcionar en los supuestos allí previstos las normas generales de jornada aplicables a los trabajadores que perciben el plus de flexibilidad, que de ordinario, no prestan servicios más allá de nueve horas de jornada diaria, alterando así la distribución regular de la jornada que se fija en un mínimo de cinco y un máximo nueve horas al día.

Si ello es así, y efectivamente el art. 16 regula una distribución irregular de la jornada de los trabajadores para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre plus de flexibilidad, se ha acogido la argumentación del sindicato TACE en cuanto a la falta de previsión de un plazo de preaviso mínimo de cinco días a los trabajadores que deban realizar las misma.

Es doctrina reiterada de la Sala Cuarta, expresada entre otras en la STS de 11-122019, rco. 147/2018 que «El art. 34.2 ET permite la distribución irregular de la jornada acordada en convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin limitación alguna; el límite del 10 % solo opera en defecto de pacto y, por consiguiente, en el convenio se podría haber pactado cualquier porcentaje de horas o días de distribución irregular.

Sin embargo, como pusimos de relieve en nuestra STS de 16 de abril de 2014, Rec. 183/2013, no sucede lo mismo en relación al plazo de preaviso porque, en un párrafo distinto de ese mismo precepto estatutario, junto a la garantía del descanso diario y semanal, se establece la garantía del preaviso de cinco días, y ese plazo, que, ampliándolo, igualmente podría haberse mejorado, no cabe empeorarlo, como hace el convenio, reduciéndolo hasta 48 horas. La previsión legal constituye una disposición de derecho necesario relativo en cuanto contempla que "el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación resultante". Y tal exigencia no se aplica, únicamente, a la distribución irregular que el artículo 34.2 ET ha previsto que pueda utilizar el empresario, cuando no existe previsión convencional o pacto de empresa en la materia. Al contrario, la necesidad del preaviso de cinco días a que nos referimos, así como el respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, se impone a toda distribución irregular de la jornada con independencia de cual sea su fuente reguladora. En definitiva, la norma vigente (el artículo 34.2 ET) reconoce, en términos amplios, la posibilidad de que la autonomía colectiva establezca un sistema de distribución irregular del tiempo de trabajo, siempre que tal regulación respete la jornada anual aplicable, los descansos mínimos semanal y diario y se preavise al trabajador con cinco días de antelación del día y hora de la prestación laboral resultante de la distribución irregular».

Ahora bien, teniendo en cuenta que el apartado 1.º del art. 16 no fija un periodo inferior a cinco días para llevar a cabo el preaviso del cambio de condiciones a los trabajadores, lo que obligaría a declarar su ilegalidad, sino que no incorpora plazo alguno, la Sala opta por realizar una interpretación conforme del precepto a lo dispuesto en el art. 34.2 ET. Tal y como ha declarado el Tribunal Supremo en Sentencia de fecha 18-5-2016, rco.140/2015 (ROJ: STS 3200/2016 -ECLI:ES:TS:2016:3200), con cita de la dictada el 13-4-2010 (rco. 1730/2009):

«la obligatoriedad del convenio, como norma reguladora de la relación laboral, está subordinada a su conformidad con la ley cuando ésta contiene una regla de Derecho necesario, sea ésta de carácter absoluto o relativo, por lo que la obligatoriedad del convenio no puede afectar a la exclusión de su aplicación cuando vulnera una disposición de rango superior.

En sintonía con todos esos pronunciamientos, en un plano todavía abstracto, cabe pensar que la sentencia admite declaraciones negativas, pero no declaraciones positivas. Por descontado, para descartar la ilegalidad debe examinarse el precepto en cuestión y concluirse que (según la interpretación realizada) es válido; pero ello no tiene que trascender necesariamente al fallo, permaneciendo en el plano de la fundamentación o motivación. Al cabo, cuando se pide la declaración de ilegalidad de una norma y se concluye que es compatible con el resto del ordenamiento se desemboca en la desestimación de lo pedido. Una cosa es que para descartar la ilegalidad haya que interpretar el pasaje del convenio impugnado, concluyéndose que resulta ajustado a Derecho y otra que necesariamente deban llevarse al fallo las advertencias sobre la necesidad de asumir una interpretación conforme. Es decir, no debe descartarse la posibilidad de que en la fundamentación se reflexione sobre la validez del precepto impugnado del convenio, se concluya que su interpretación conforme a Derecho es posible y eso desemboque en la desestimación de la demanda (pues, por lo pronto, en ella se ha interesado la declaración de nulidad).»

Por ende, se ha de declarar la legalidad del párrafo primero del art. 16 que determina que se podrá prolongar, de forma ocasional o puntual, la jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas, en el caso de trabajadores que cobren el plus de flexibilidad, siempre que dicha prolongación se comunique con una antelación de al menos cinco días.

IV. Por lo que respecta al apartado 2.º del art. 16, se dice por CGT que dicho apartado es contrario al art. 34.4 ET que estipula que «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de

descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo», lo que no se entiende, porque como dijimos anteriormente, el precepto lleva a cabo una regulación paralela del art. 34.2 ET que también prevé expresamente que «la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan».

Es decir, que se deja a lo pactado en convenio colectivo como se va a compensar las diferencias por exceso o defecto de jornada realizada, aplicándose el plazo supletorio de doce meses cuando nada se haya pactado, lo que aquí no ocurre. La regulación del art. 34.4 ET en nada afecta al apartado 2.º del art. 16.

V. Y en cuanto al carácter retribuido de la compensación con descansos, se dice por el sindicato TACE que dado que el precepto no indica tal cosa, se debe entender que cuando se procede a compensar los excesos de jornada por descanso, aquél no es retribuido, lo que desde luego no se infiere en ningún caso de la lectura del precepto legal, siendo que tampoco se conculca el apartado 2 del art. 34 ET.

VI. Finalmente y en relación a la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, respecto a la regulación contenida en el art. 16.4 del convenio que estipula que «las personas trabajadoras que en aplicación de este artículo realicen una jornada superior a nueve horas de trabajo diario tendrán derecho a percibir el Complemento por Jornada Especial recogido en el artículo 28 del presente convenio», también ha de rechazarse la misma.

La discriminación indirecta por razón de sexo se define en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se basa el sindicato actor en la encuesta del INE reseñada al hecho probado quinto por referencia al cuadro de encuesta de población activa correspondiente a la anualidad de 2023 para el CNAE 59 (actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión) del INE, contabilizando el porcentaje de hombres y mujeres de los cuatro trimestres del año, siendo un 44,3% de hombres y un 22,8% de mujeres. Asimismo, se hace referencia por TACE al informe emitido por el Observatorio de las Ocupaciones para el año 2024 sobre el «mercado de trabajo del sector audiovisual» incluye dentro de las actividades económicas de dicho sector a los CNAES 5821, 5829, 5912, 5914, 5915, 5916, 5917, 5918, 5920, 6010 y 6020, siendo que el CNAE de la actividad para el que se aprueba el convenio sectorial es únicamente el que comienza con la cifra 59.

Ocurre que la mera existencia de un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en la actividad audiovisual no comporta la creación de una discriminación indirecta en cuanto al cobro del complemento de jornada especial. Y ello máxime cuando el sindicato no ofrece ni un solo dato que avale el mayor porcentaje de hombres y mujeres que, han solicitado medidas de conciliación u otras análogas, como así alega, que impidan acceder a la realización de jornadas superiores a nueve horas. La referencia a la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en fecha 20-1-2025, rec. 99/2024 (asunto Veralia) no puede ser aceptada pues aquella resolución sí abordaba un supuesto concreto en el que se tomaban en cuenta ausencias al trabajo derivadas de la conciliación para el cobro de un incentivo que regulaba el absentismo, lo que no es equiparable al caso que ahora nos ocupa. Además de lo anterior el objeto del plus no es otro que premiar la mayor penosidad en las especiales condiciones de trabajo llevadas a

cabo en jornadas de más de nueve horas, encontrándose por ende una justificación objetiva y razonable en el acceso al mismo de aquellos trabajadores que ejecuten sus funciones en esas especiales circunstancias y no otros, sean hombres o mujeres.

En consecuencia, se desestima esta pretensión.

Decimotercero. *Artículo 17. Reglas generales del horario de trabajo.*

«2. Complementariamente a lo previsto en el artículo anterior, las específicas características de los trabajos a realizar durante las producciones audiovisuales, especialmente en su fase de rodaje o grabación, pero también en ocasiones durante su preproducción y postproducción, obligan a dotar a estas jornadas de trabajo de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su adecuado desarrollo. Este marco se define de la manera siguiente:

a) **El establecimiento del horario de trabajo es facultad exclusiva de la empresa y se hará de acuerdo con el plan de trabajo inicialmente previsto y a las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución.** El plan o los horarios de trabajo inicialmente previstos serán comunicados por escrito a las personas trabajadoras con una antelación mínima de diez días.

En aquellas actividades que tengan un sistema de trabajo a turnos, la planificación mensual deberá comunicarse por escrito con al menos siete días de antelación del primer día del mes, se fijará de acuerdo con el calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas.

Se exceptúan del indicado período de comunicación previa del plan de trabajo y de sus posibles alteraciones a las producciones de publicidad y a la cobertura de eventos de carácter excepcional cuyas circunstancias no permitan su previa planificación, debiendo en todo caso respetarse las previsiones del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de que los cambios o alteraciones impliquen distribución irregular de la jornada.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las 24 horas de cada día de la semana y podrá efectuarse tanto en régimen de jornada continuada como partida respetando, en cualquier caso, el tiempo mínimo entre jornadas de trabajo y el descanso mínimo semanal estipulados en el artículo anterior, así como las limitaciones que impone el artículo 21 de este convenio a la asignación de personas trabajadoras al horario nocturno.»

El sindicato CGT opone que el precepto estatutario establece que la empresa tiene la facultad exclusiva de fijar el horario de trabajo, comunicándose las variaciones con antelación «lo que no elimina el riesgo de que las modificaciones sean impuestas unilateralmente por la empresa sin una justificación adecuada», por lo que dicha flexibilidad conculca tanto el art. 34 ET como la Directiva 2003/88/CE. Añade que la falta de previsibilidad de los horarios de trabajo vulnera los derechos de los trabajadores en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.8 ET. Y que la posibilidad de fijar jornadas partidas podría generar jornadas extensas y desorganizadas. Todo ello vulnera a su juicio los principios de estabilidad laboral y salud ocupacional establecidos en el art. 34 ET y la directiva ya citada. Y que aunque el convenio reconoce los festivos, «cualquier variación de los mismos sin justificación vulnera el derecho de los trabajadores a descansar en los días establecidos por ley».

De nuevo se mueve la Letrada de CGT en el terreno de las hipótesis. Ninguna de las alegaciones reflejadas anteriormente motiva de forma razonada por qué el art. 17 en los apartados indicados en contrario a la ley. Solamente se indican meras posibilidades de actuación empresarial que a juicio de la parte actora, conculcarían el art. 34 del ET, sin

más especificación o la Directiva 2003/88, sin indicarse ni un solo precepto de la misma. Ello provoca que esta Sala no pueda ofrecer una respuesta estimatoria de la pretensión ante lo inconcreto de las alegaciones efectuadas.

El sindicato TACE impugna también el apartado 2 a) del art. 17 del convenio, en concreto la previsión que dice: «Las alteraciones en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas». Este inciso a su juicio es contrario al plazo de preaviso previsto en el art. 34.2 ET ya examinado en el fundamento de derecho anterior.

Hemos de estimar esta petición en consonancia con lo dispuesto en la STS de 14-3-2024, rco. 96/2022 que avaló la declaración de nulidad de un precepto convencional, que permitía modificar los horarios y jornadas de trabajo, con un preaviso de 48 horas, si se dieran incidencias imprevistas.

Reproduciendo la doctrina ya expuesta en el fundamento de derecho anterior, teniendo en cuenta que el cambio de la planificación de la jornada ya estipulada, incide claramente en su distribución, habrá de estarse al plazo imperativo del art. 34.2 ET, declarándose la nulidad del párrafo del art. 17 que dice: «Las alteraciones en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas».

Decimocuarto. *Artículo 18. Reglas específicas del horario de trabajo.*

«1. En la prestación de servicios en régimen de jornada continuada, si su duración es igual o inferior a seis horas, no se hará ningún descanso. **Si su duración es superior a seis horas, la empresa establecerá un período de descanso de quince minutos que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.**

En el caso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años, este periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, que no tendrá consideración de trabajo efectivo, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

2. **La pausa para la comida se deberá efectuar, salvo en el caso de empresas de servicios a la producción audiovisual que lleven a cabo una producción internacional, entre las 13:00 y las 16:00 horas y la de la cena entre las 20:00 y las 23:00 horas.**

3. Si la jornada de trabajo efectiva es superior a siete horas y media y se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades de la persona trabajadora y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará, en todo caso, el servicio de "running buffet" o habilitará un sistema alternativo de pago del gasto de manutención, de acuerdo con los importes exentos previstos en la normativa fiscal como asignaciones para gastos normales de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y demás establecimientos de hostelería. En este supuesto, el período de descanso durante la jornada será de quince minutos y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

4. En cualquier caso, quienes vinieran percibiendo cualquier ayuda a la comida, servicio de comedor o sistema alternativo del gasto de manutención, mantendrán esta condición a la entrada en vigor de este convenio.

5. Cuando la prestación de servicios se efectúe en régimen de jornada partida, salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora, si la empresa establece una interrupción de trabajo para el almuerzo o la cena inferior a noventa minutos, no se considerará tiempo de trabajo efectivo, **pero el coste del almuerzo o la cena correrá por cuenta de la empresa exclusivamente para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual.**

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, igual o superior a 90 minutos y hasta 120 minutos, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo. El exceso sobre el límite anterior se computará como tiempo de trabajo efectivo.

6. Cuando se establezca una prolongación de jornada diaria según lo estipulado en el artículo 16, la jornada diaria total, computando tiempo de trabajo efectivo e incluidas horas extraordinarias, montaje y desmontaje y descansos, no podrá superar las trece horas. En estos casos se establecerán, como mínimo, dos pausas para comida y/o cenas no inferiores a treinta minutos.»

CGT impugna el precepto con base en los siguientes argumentos:

I. La exclusión del tiempo de descanso como tiempo de trabajo efectivo en jornadas de más de seis horas, contraviene el art. 34.4 ET, que reconoce el derecho a descansos efectivos en jornadas prolongadas.

El propio art. 34.4 ET prevé que «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo».

Es decir que el art. 18 respeta tanto el descanso mínimo de quince minutos previsto en la norma estatutario como la posibilidad de no considerar el mismo como tiempo de trabajo, facultad que el art. 34 ET deja a la negociación colectiva o al contrato de trabajo.

II. Se dice asimismo que el establecimiento de horarios rígidos para pausas para comida (de 13:00 a 16:00 y de 20:00 a 23:00 horas) limita la flexibilidad organizativa, generando conflictos operativos y laborales. Al margen de que esta no deja de ser una mera afirmación de parte, no se cita precepto legal infringido, por lo que ninguna consideración más ha de hacerse sobre esta argumentación.

III. Y en último lugar, se dice que restringir la cobertura de los gastos de comida al personal que participa directamente en la producción audiovisual produce una discriminación indirecta, sin indicarse el motivo ni el origen de la discriminación, ni a qué colectivos afecta, por lo que tampoco cabe estimar esta petición, dada su inconcreción.

Decimoquinto. *Artículo 19. Registro de jornada.*

«1. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se haya establecido».

La impugnación de este concreto apartado del art. 19 resulta cuanto menos inverosímil para este tribunal, citándose como conculcado el art. 34.9 ET cuya redacción reproduce literalmente el apartado del precepto convencional que se impugna, siendo de todo punto insostenible la argumentación mantenida por el sindicato CGT. Redacción del estatuto que no solo se mantiene en su apartado 1.º, sino que también se transcribe literal en sus apartados 2.º y 3.º, lo que avoca al fracaso la impugnación efectuada en este punto.

Decimosexto. *Artículo 24. Horas extraordinarias.*

«1. Las personas trabajadoras son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, a salvo de la excepción contemplada en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio en cómputo mensual y las que superen el límite máximo diario.

No obstante, no tendrán consideración de horas extraordinarias las prolongaciones de jornada a las que se refiere el artículo 16 del presente convenio, siempre que sean objeto de compensación por descanso en los términos previstos en dicho artículo.»

Sostiene CGT que esta previsión es contraria a lo dispuesto en el art. 35 ET que determina que cualquier hora que exceda de la jornada ordinaria debe ser considerada extraordinaria y compensada económicamente o en descanso.

Lo que se prevé por el art. 16 del convenio en la regulación de las llamadas «jornadas especiales» es que aquéllas que excedan de seis horas al día y se compensen con descanso, no tendrán la consideración de horas extraordinarias. Y en caso que no sean compensadas con descanso, pasarán a tener dicha consideración, fijándose una compensación económica específica para el caso de que superen las nueve horas diarias mediante el cobro del «complemento de jornada especial».

Por todo ello, ni se produce una prolongación de la jornada sin una compensación económica, pues caso de superarse las seis horas de trabajo, se compensarán dichas horas con descanso retribuido, y caso de no compensarse con trabajo, se abonarán al precio de la hora extraordinaria, con el reconocimiento de un complemento específico para el caso de superarse las nueve horas de trabajo.

Se añade que el plazo de tres meses para compensar las horas extraordinarias previstas en el art. 16 para los trabajadores con contratos temporales es insuficiente, sin indicarse el por qué, sin que se entienda tampoco la afirmación expresada en demanda por la que «la acumulación de horas extraordinarias no compensadas en contratos temporales vulnera el derecho de los trabajadores a recibir una compensación justa y oportuna». En consecuencia, ninguna vulneración del art. 35 se ha producido, desestimándose esta pretensión.

Decimoséptimo. *Artículo 25. Vacaciones anuales.*

«1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de veintitrés días laborables.

2. Cuando por jornadas acumuladas o contratos a tiempo parcial se trabajen menos de cinco días a la semana, a efectos de llevar a cabo la conversión para determinar efectivamente el número de días laborables de disfrute de vacaciones, se hallará el cálculo en proporción al número de días trabajados efectivamente a la semana.»

Sostiene CGT que la fijación de un periodo proporcional de vacaciones en atención a los días trabajados en el caso de trabajadores a tiempo parcial o que trabajen menos de cinco días a la semana, vulnera el art. 38 ET, el art. 14 ET y la Directiva 97/81/CE, pues entiende que aquéllos deben disfrutar también un periodo de vacaciones de 30 días naturales anuales, que es a lo que equivale, los veintitrés días laborables previstos por el convenio.

Pretender que los trabajadores a tiempo parcial disfruten de la misma extensión del periodo de vacaciones que los trabajadores a tiempo completo es desconocer tanto la doctrina del TJUE en la materia como la del propio Tribunal Supremo que acoge la misma. Conforme sostiene la STS de 20-3-2024, rco. 72/2022, «el derecho a vacaciones anuales retribuidas, salvo excepciones ajenas a este supuesto, debe determinarse en atención a los periodos efectivamente trabajados, por lo que se ha admitido a estos efectos la aplicación del principio *pro rata temporis* (proporcional al tiempo) previsto en la cláusula 4.2 del Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial. Así lo recuerda la sentencia del TJUE de 7 de abril de 2022 (asunto C-236/2020) por remisión a la sentencia del TJUE de 22 de abril de 2010 (asunto C- 486/2008) en la que explica que "es apropiado aplicar el principio *pro rata temporis*, que se desprende de la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, a la concesión de las vacaciones anuales por un período de trabajo a tiempo parcial. En efecto, para tal período, la disminución del derecho a las vacaciones anuales en relación con el concedido por un periodo de trabajo a tiempo completo está justificado por razones objetivas"».

Se desestima por ende esta petición.

Decimooctavo. *Artículo 28. Complementos salariales.*

I. Se impugna por CGT y TACE el apartado 1.º, que dice lo siguiente:

«En función de las condiciones y circunstancias de realización de su actividad, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir los siguientes complementos que, en su caso, se abonarán en proporción a la jornada reducida o a tiempo parcial que efectúen.

1. Complemento de alteración horaria (Plus de flexibilidad). Se devengará este complemento cuando la prestación de servicios se realice habitualmente en la jornada general establecida de 40 horas semanales, pero pueda estar sujeta a modificaciones puntuales de horario o jornada que puedan implicar cambios en el inicio o finalización de la jornada prevista, abonándose en tal caso el complemento o plus de flexibilidad por el importe mensual establecido en las tablas salariales del presente convenio. Dicho complemento compensará las indicadas modificaciones de horario o jornada que no podrán implicar más de dos cambios de horario a la semana sobre el horario de referencia establecido en el calendario laboral de la empresa. Excepcionalmente, por circunstancias debidamente justificadas, se podrán efectuar hasta dos modificaciones de horario o jornada más al mes.

Dadas las específicas características de la producción audiovisual, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que participen directa y personalmente en las labores propias de la producción audiovisual cobrarán este complemento y estarán sujetas a la alteración horaria, salvo renuncia expresa del trabajador.

En el supuesto de personas trabajadoras que vinieran percibiendo un salario bruto mensual, por todos los conceptos, superior al establecido en las tablas salariales del presente convenio, incluido el importe correspondiente al complemento de flexibilidad, procederá el abono de dicho complemento por la diferencia existente hasta alcanzar el indicado importe, efectuándose la reestructuración de los conceptos retributivos para absorber dentro del complemento de flexibilidad la cantidad que se viniera abonando en exceso sobre el salario base mensual y recogiendo el resto de cantidades satisfechas como complemento personal.

A salvo de lo previsto en el artículo 16 del presente convenio en materia de jornadas especiales, en ningún caso el plus flexibilidad permitirá superar los límites de la jornada diaria de trabajo ni eliminar los descansos semanales ni entre jornadas legalmente previstos.»

Varios son los motivos de impugnación de este apartado por parte de CGT:

a. El primero, que la imposición del plus de flexibilidad de forma automática salvo renuncia expresa, comporta una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que «establece una distribución irregular de la jornada vinculada a un complemento», reiterándose por este tribunal que no puede invocarse la infracción del art. 41 ET como causa de ilegalidad de un precepto convencional.

b. El segundo, se refiere a la compensación y absorción del plus de flexibilidad si el trabajador ya percibe un salario bruto superior al del convenio, que según se expresa, vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en el art. 3.5 ET.

El precepto no hace sino aplicar el mecanismo de la compensación y absorción previsto en el art. 26.5 del convenio que es acorde con el mismo precepto del Estatuto de los Trabajadores, sin que de modo alguno se advierta que la aplicación de aquél comporte renuncia de derechos previamente adquiridos.

Por parte de PATE se impugna este apartado 1.º por entender que la limitación del cobro del complemento de jornada especial a los trabajadores que sobrepasen las nueve horas y quince minutos produce una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al art. 14 CE y art. 6.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo. Las consideraciones realizadas en el fundamento de derecho decimosegundo relativas al art. 16 de la norma convencional, sirven para desestimar la presente impugnación.

II. Se impugna también por TACE el apartado 2, que dispone lo siguiente:

«2. Complemento de Jornada Especial. Cada jornada de trabajo diaria en que **la persona trabajadora sobrepase las nueve horas y quince minutos** recibirá 20 euros diarios en concepto de Complemento de Jornada Especial. Este complemento no será compensable ni absorbible ni podrá sustituir, en su caso, el pago o compensación de las horas extraordinarias realizadas. El percibo del Complemento de Jornada Especial será compatible con el del plus de Flexibilidad».

De nuevo se sostiene por el sindicato actor que la regulación del complemento de jornada especial produce una discriminación indirecta por razón de sexo, al ser devengado esencialmente por hombres, sin que se indique ni un solo dato que permita determinar qué porcentaje de hombres y mujeres pueden estar afectados por medidas de conciliación o reducción de jornada y ello no permita realizar una jornada superior a nueve horas y quince minutos. Por otro lado, si se ha avalado las previsiones del art. 16 del convenio que recoge la regulación de la jornada especial de los trabajadores que prolonguen su jornada más de nueve horas, y específicamente se prevé una regulación para los trabajadores que realicen la misma, huelga decir que la fijación del complemento con su importe, no hace sino complementar lo dispuesto en el apartado 4 del art. 16, siendo que la fijación de un complemento que se deriva de la realización de una jornada especial de trabajo, con la penosidad que ello comporta, y que de ningún modo llevan a cabo los trabajadores a tiempo parcial, ni produce discriminación alguna ni trato desigual. Resultando por ende que la regulación impugnada resulta justificada y por ende, no puede ser declarada ilegal.

Decimonoveno. *Artículo 35. Permisos.*

Se impugna el apartado 1.e) que dice lo siguiente:

«1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.»

Se sostiene por CGT que la posibilidad de imponer al trabajador una excedencia forzosa caso de imposibilitar el cumplimiento del deber inexcusable, la prestación de servicios en un porcentaje superior al 20 % no está prevista en el art. 37.3 ET y que además, se permite a la empresa descontar del salario las indemnizaciones que el trabajador perciba por el cumplimiento del deber público, lo que contraviene el art. 3.5 ET.

De nuevo no da crédito esta Sala ante las alegaciones del sindicato actor. Baste leer la regulación del art. 37.3 d) del ET para comprender nuestro parecer:

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste

en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.»

Es decir, que el precepto impugnado no hace sino reproducir las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, lo que hace inviable que prospere la impugnación examinada, sin necesidad de realizarse mayores precisiones.

Vigésimo. *Artículo 45. Producción cinematográfica. Títulos de crédito.*

Se impugna el apartado segundo. Se dice en el precepto lo siguiente:

«El personal especializado que trabaje en una producción cinematográfica tiene derecho a que su nombre y categoría profesional figure en los títulos de crédito de la misma.

Se exceptuarán de esta previsión las producciones contratadas a empresas de servicios a la producción audiovisual que lleven a cabo una producción internacional, cuando no tengan la potestad de la realización de los títulos de crédito.»

Se dice por CGT que la exclusión del derecho a figurar en los títulos de crédito en las producciones internacionales, conculca el art. 14 CE, perjudicando la trayectoria profesional de los trabajadores al limitar su visibilidad en el sector audiovisual.

El convenio sí refleja la obligación de que todo trabajador que trabaje en una producción cinematográfica figure en los títulos de crédito, excluyéndose solo aquéllos supuestos en los que se lleve a cabo una producción internacional, sujeta por ende a su propia normativa, por una empresa que no tenga la potestad de realizar dichos títulos de crédito. Si no se tiene esa potestad, mal puede exigirse la obligación que ahora se pretende por el sindicato actor.

Vigésimo primero. *Artículo 51. Derechos sindicales en aplicación de la disposición adicional octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.*

«1. Conforme a lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector audiovisual y, con ello, mejorar sus condiciones de trabajo, mediante el presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal se establecen sistemas o procedimientos de representación de las personas trabajadoras, a través de representantes sindicales, dirigidos a promover el cumplimiento de la normativa laboral y social teniendo en cuenta las características propias del sector, entre las que cabe destacar (...)

2. Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y especialmente en lo que concierne al título III, de la representatividad sindical, otorgar a los sindicatos que ostentan la condición de «más representativos» en los términos de la normativa citada y firmantes del presente convenio colectivo, las funciones de representación sindical de las personas trabajadoras del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras a través de los delegados/as sectoriales que a tal efecto se nombren.

Dichos delegados/as sectoriales, con un número máximo de 10 para todo el territorio nacional, nombrados por los sindicatos antes referidos según su criterio y que, en

cualquier caso, deberán ser personal ajeno a la producción de que se trate, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, en aplicación de la legislación vigente, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

3. Los delegados/as sectoriales nombrados según los términos de este artículo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite su condición, asumiendo en todo caso, obligación de secreto y sigilo en cuanto a la documentación a la que tengan acceso.

Previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales será reportada a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo por escrito.»

Impugna CGT este precepto argumentando que el mismo establece un sistema de representación sindical mediante delegados sectoriales que sustituye, de facto, el derecho de los trabajadores a elegir sus representantes, en contra de lo previsto en el art. 62 ET, otorgando competencias a los mismos que pudieran entrar en conflicto con las funciones del comité de empresa. Todo ello contraviene el art. 28.1 CE y art. 6.3 LOLS. Añade que limitar a diez delegados sectoriales para todo el territorio nacional no garantiza una representación efectiva y requerir que la actividad de los delegados sectoriales sean reportadas a la Comisión Paritaria, limita su autonomía.

Sostiene PATE en su contestación que el art. 51 tiene una redacción idéntica a la del anterior convenio. En este sector hay pocos comités de empresa o delegados de personal por la propia configuración del sector. Lo que se ha creado es esta figura del delegado sectorial con un máximo de diez en todo el territorio nacional precisamente para proteger a los trabajadores. Esta representación no sustituye a la RLT. Sus funciones están vinculadas a la comisión paritaria. Y que sean los sindicatos mas representativos los que designen a dichos delegados no vulnera la libertad sindical ni priva al resto ejercitar sus funciones.

Esta pretensión ha de ser rechazada. Lo que realiza el convenio es cumplir efectivamente con el mandato fijado en la Disposición Adicional Octava de la Ley del cine. Dicha disposición permite que el convenio colectivo sectorial pueda establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, dirigidos a promover el cumplimiento de la normativa laboral y social en el sector del cine.

Se dice por el sindicato que el nombramiento de delegados sectoriales impide celebrar elecciones sindicales. Pero dicha afirmación se desvanece desde el momento en que el precepto permite la designación de aquéllos por los sindicatos más representativos en los supuestos de inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras, esto es, que caso de existir dicha representación, no opera el nombramiento previsto en el art. 51 del convenio.

Por lo demás, el resto de argumentos no dejan de ser aseveraciones de parte, pues ni entiende esta Sala que la atribución de competencias a dichos delegados sectoriales, en el ejercicio de sus funciones, pueda entrar en conflicto con las funciones ejercidas por el comité de empresa ni se limita su autonomía cuando previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales deba ser reportada a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, que ejerce funciones de seguimiento y control. El desacuerdo con el

número de delegados designados, tampoco es constitutiva de infracción legal, por lo que ha de desestimarse la pretensión examinada.

Vigésimo segundo. *Disposición adicional segunda.*

«1. Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vengán realizando una jornada semanal de treinta y cinco horas, o inferior, pero que consten dadas de alta en la Seguridad Social como personal a tiempo completo y que no hayan percibido el plus de disponibilidad, al menos tres meses dentro de los últimos doce meses previos, no verán alterada dicha jornada, salvo pacto en contrario.

Este personal no podrá superar, en ningún caso, la jornada máxima diaria de trabajo de nueve horas, quedando excluido de la regulación contenida en el artículo 16 del presente convenio en relación con las jornadas especiales.

2. A efectos del cálculo de su retribución, a este personal se le abonará el salario base y el complemento de flexibilidad previstos en las tablas salariales en la proporción existente entre dicha jornada semanal y la general ordinaria semanal fijada en el artículo 15 de este convenio. Al resto de complementos salariales no se les aplicará dicha regla de la proporcionalidad.»

Sostiene CGT que la limitación de la proporcionalidad en el cálculo de retribuciones al salario base y al complemento de flexibilidad, excluyendo al resto de complementos salariales genera un trato desigual hacia los trabajadores con jornadas inferiores, vulnerándose el art. 28 ET y el art. 17 ET que prohíbe la discriminación de las condiciones laborales. Y que ello afecta a los trabajadores que han pactado horarios por razones de conciliación familiar a quienes la exclusión de ciertos complementos provoca una discriminación indirecta por razón de género vulnerándose el art. 14 CE y la Directiva 2006/54/CE.

Deben desestimarse los argumentos anteriores. De la lectura de la disposición no se desprende en ningún caso que se proceda a excluir ciertos complementos, como así se afirma y que la misma no sea aplicable a trabajadores sujetos a reducción de jornada. Lo que dice la disposición es que la misma es aplicable a todos los trabajadores que realicen una jornada semanal de 35 horas o inferior, dados de alta en Seguridad Social a tiempo completo y que no hayan percibido el plus de disponibilidad, al menos tres meses dentro de los últimos doce meses previos. A todos los trabajadores que cumplan dichas condiciones, sin excepción, les será de aplicación el régimen de la disposición adicional segunda.

Y su apartado segundo expresa que a dichos trabajadores se les abona el salario base y el complemento de flexibilidad en la proporción existente entre dicha jornada semanal y la general ordinaria semanal fijada en el artículo 15 de este convenio, esto es 40 horas, añadiendo que al resto de complementos salariales no se les aplicará dicha regla de la proporcionalidad. Esto no equivale como así parece desprenderse de las alegaciones de CGT a que dichos complementos no se cobran. Se perciben pero no atendiendo a la regla de la proporcionalidad descrita. Por ello ninguna discriminación ni trato desfavorable puede apreciarse, desestimándose la pretensión examinada.

Vigésimo tercero. *Disposición adicional tercera.*

«Para los procesos productivos ordinarios y previsibles de cine o ficción **se podrán alcanzar acuerdos colectivos o individuales reguladores de las condiciones de trabajo que permitan ampliar en un cuarto día consecutivo la jornada especial de hasta doce horas prevista del artículo 16 del presente convenio.**

Los acuerdos colectivos deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de quince días respecto de la fecha de inicio de su aplicación, siendo obligatorio lo pactado para todas las personas trabajadoras afectadas.

Las condiciones mínimas de estos pactos serán:

– El acuerdo deberá recoger un listado de las personas afectadas, con nombres, apellidos y su categoría profesional.

– **Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, además del complemento del artículo 28.2 por cada uno de los cuatro días de ampliación de jornada, un importe adicional único de 35 euros.**

En aquellas empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras o en las que existiendo no se alcanzase un acuerdo colectivo, se podrá establecer un acuerdo individual para ampliar en un **cuarto día consecutivo la jornada especial de hasta doce horas**, durante un máximo ocho semanas continuas o discontinuas, aplicando las mismas condiciones mínimas expresadas previamente y sin perjuicio de las compensaciones y los límites establecidos para las jornadas especiales. Esta ampliación de la jornada especial será de aceptación voluntaria para la persona trabajadora.»

CGT alega que permitir jornadas de doce horas durante cuatro días consecutivos, hasta ocho semanas, vulnera los límites previstos en los arts. 34.1 y 3 y 37 ET que protegen la salud y derecho de conciliación. Que en empresas sin representación legal, la firma de acuerdos individuales no garantiza una negociación en igualdad de condiciones, y el importe de 35 euros para el día adicional es insuficiente en relación a la carga adicional vulnerando el derecho a una remuneración justa.

TACE vuelve de nuevo a reiterar los argumentos expresados en la demanda en relación al cobro de determinados complementos en relación a la posible existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, al permitir el convenio que dicho complemento sea devengado mayoritariamente por hombres.

Pues bien, ninguna de las alegaciones anteriores puede tener favorable acogida. En primer término, porque la posibilidad de llevar a cabo una jornada de 12 horas durante un cuarto día consecutivo, está sujeta a las concretas condiciones que se pacten por la RLT, quien velará efectivamente porque sean respetados los derechos de los trabajadores sujetos a la realización de esa jornada de cuatro días. No se puede alegar como hace CGT, que en caso de no existir representación, las condiciones de negociación no son igualitarias, pues la disposición refleja que en estos casos, el cumplimiento de una jornada de 12 horas un cuarto día, está sujeta a la voluntariedad del trabajador.

Y por lo que respecta a la discriminación indirecta por razón de sexo, no se veta a las trabajadoras del sexo femenino de la percepción del complemento por la mera condición de mujer o por desarrollar de forma prioritaria labores de conciliación. La disposición regula las condiciones de trabajo en un supuesto específico en las que la especial onerosidad de la jornada realizada, requiere tanto un acuerdo específico sobre la misma como el cobro de una cantidad adicional. Esas condiciones de trabajo, en cuanto especiales, no se llevarán a cabo por aquellos trabajadores que no las lleven a cabo, sean hombres o mujeres, por lo que ninguna discriminación indirecta se produce, desestimándose la pretensión de ambos sindicatos.

Vigésimo cuarto. *Disposición adicional cuarta.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación.

En la última de las impugnaciones realizadas, se dice por CGT que la disposición carece de elementos específicos que defina cómo se garantizará la transparencia y ética en el uso de la inteligencia artificial, dejando a los trabajadores sin mecanismos efectivos de protección frente a posibles abusos. Y que el uso de dicha inteligencia sin garantías específicas, puede derivar en discriminaciones indirectas o violaciones del derecho a la

igualdad y el derecho a la protección de datos personales, recogidos en los arts. 14 y 18.4 CE.

Esta impugnación debe ser también desestimada. El convenio colectivo, como instrumento regulador de las relaciones de trabajo, tiene por objeto fijar aquellas condiciones de aplicación a los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito. La norma convencional no debe regular las condiciones de uso de la inteligencia artificial, como así se exige por el sindicato demandante, pues dicho uso se someterá a las normas y procedimientos que en relación a la misma se aprueben.

Normas y procedimientos ajenos al objeto principal de la regulación del convenio del que no puede afirmarse, por ausencia de regulación sobre dicha materia, ni que produce una discriminación indirecta ni a la protección de datos personales. Afirmación que, en la línea de toda la demanda de CGT, no se desarrolla ni lo más mínimo. En consecuencia, la pretensión ha de ser desestimada.

Vigésimo quinto.

En consecuencia y como resumen de todo lo anterior, debe desestimarse íntegramente la demanda interpuesta por el sindicato CGT y estimarse parcialmente la demanda de TACE, declarando nulo el art. 17.2.a) del convenio, por conculcar lo dispuesto en el art. 34.2 ET que dice lo siguiente:

«Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas».

Se ha de realizar asimismo una interpretación conforme del art. 16.1 del convenio, declarando la legalidad de la ampliación de jornada para los trabajadores que perciben el plus de flexibilidad, siempre que la misma se comunique con una antelación mínima de cinco días.

Vigésimo sexto.

Por último, se ha de pronunciar este tribunal acerca de la posible imposición de multa por temeridad de la que se dio traslado a las partes en el acto de juicio. Por parte de las patronales se solicitó la imposición de multa por temeridad al sindicato CGT; CCOO no solicitó la imposición de la misma y CSIF también abogó por la imposición de multa. El Ministerio Fiscal informó favorablemente a dicha imposición.

Dispone el art. 97.3 LRJS que la sentencia podrá imponer motivadamente al litigante que obró con mala fe o temeridad una sanción pecuniaria dentro de los límites previstos en el art. 75.4 del mismo Texto legal.

La STS de 8-2-2022 (rec. 56/2020), analiza tal previsión afirmando que la sanción pecuniaria por temeridad constituye, desde cualquier punto de vista, una cualidad accesoria respecto al fondo del asunto (SSTS 20/2018 de 16 enero (rcud. 969/2016) y 1173/2021 de 30 noviembre (rcud. 1793/2019), entendiéndose el adjetivo accesorio como algo secundario, según el diccionario de la RAE, que depende del principal, o que se le une por accidente.

Y que las SSTS 4 octubre 2001 (rcud. 4477/2000), 27 Junio 2005 (rec.168/2004) y 15 febrero 2012 (rec. 67/2011), entre otras, explican que el precepto procesal (actual art. 97.3 LRJS) "concede una cierta discrecionalidad para la imposición de la sanción, pero no cabe duda de que el sustrato básico imprescindible es que se ejerciten pretensiones totalmente infundadas, con conocimiento de su injusticia".

Este tribunal, a la vista de las demandas interpuestas y de las alegaciones realizadas en el acto de la vista, impone una multa por temeridad a CGT ante lo infundado de sus pretensiones. Véase que tal y como se indicó al inicio de la presente resolución, impugna el sindicato un total de dieciocho preceptos del convenio y tres disposiciones adicionales, con base en argumentos absolutamente infundados. Se lleva a cabo la impugnación de preceptos que reproducen literalmente artículos del Estatuto de los Trabajadores; se realizan alegaciones genéricas e imprecisas, basadas en meras opiniones de parte sin

una mínima justificación legal y se oponen argumentos desconectados en todo punto del objeto del proceso, que no olvidemos, perseguía la declaración de nulidad de parte de la norma convencional por motivos de ilegalidad.

La inconsistente reclamación del sindicato, obligó a celebrar una vista a la que comparecieron cuatro partes demandadas, que se vieron en la obligación de contestar a la extensa demanda formulada, con una duración del juicio de más de cuatro horas, distorsionando tanto la agenda del tribunal como la de los propios profesionales que comparecieron al acto. Esta Sala es consciente de la labor que desempeña y de la necesaria extensión de los actos de juicio cuando la trascendencia de las pretensiones ejercitadas así lo requiere. Pero la demanda de CGT y las alegaciones de su letrada en el acto de juicio no hacen sino alejar sus pretensiones del mínimo que ha de exigirse en las reclamaciones que se traen a este tribunal, de cierta trascendencia.

Su obstinada posición, manteniendo una demanda que ab initio no tenía visos de prosperar en ningún caso, con la repercusión que para este tribunal, Ministerio Fiscal y partes personadas, supuso la reiteración de su posición, hace que deba imponerse una multa por temeridad de 2.000 euros, reiterando el carácter absolutamente infundado de los argumentos contenidos en el escrito rector, ratificados en el acto de juicio y que pueden refrendarse tras la lectura de la presente resolución.

En cuanto a la posible imposición de multa por temeridad al sindicato TACE ha de desestimarse la misma, pues las pretensiones por él ejercitadas se fundan en argumentos razonados, aun cuando se pueda estar o no conforme con los mismos, habiéndose estimado parcialmente su demanda, lo que descarta que su actuación procesal se asemeje a la llevada a cabo por el sindicato CGT.

Vigésimo séptimo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que la misma no es firme, pudiendo interponerse recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de indebida acumulación de acciones, desestimamos la demanda interpuesta por la representación letrada del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) y estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada del sindicato Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE), frente a Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (ACPC), Productoras Asociadas de Televisión de España (PATE), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productores Audiovisuales Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), FSC-CCOO y CSIF, con intervención del MINISTERIO FISCAL; y en consecuencia, declaramos nulo el art. 17.2.a) del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), que dice lo siguiente:

«Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas».

Se impone una multa por temeridad al sindicato CGT en la cuantía de 2.000 euros.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado,

graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0013 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0013 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.