

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**12826** *Resolución de 14 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos).*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos) (Código de Convenio nº 9912985), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2009, de una parte por la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles (FAPAE) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de julio de 2009.— El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

##### TÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Determinación de las partes.*

El presente Convenio Colectivo se otorga, de una parte, por la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales de España (FAPAE), y, de otra parte, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT).

Ambas partes se reconocen la legitimación que para la firma de este acuerdo establecen los artículos 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y citado en adelante como el Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio Colectivo es el resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de ambas partes, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que igualmente le reconoce el artículo 3.º 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones laborales entre las empresas de producción audiovisual y los trabajadores/as que prestan sus servicios a las mismas..

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito de este Convenio:

a) Las relaciones laborales entre las empresas de producción audiovisual y los trabajadores/as que prestan sus servicios a las mismas cuando se trate de la producción

de obras audiovisuales de cortometraje cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas.

b) Las relaciones laborales entre las empresas de producción audiovisual y los trabajadores/as que prestan sus servicios a las mismas cuando estos dispongan de un convenio propio, tal como se establece en el artículo 8 del presente convenio.

#### Artículo 3.º *Ámbito personal.*

Este Convenio afecta a todos los trabajadores/as 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 de producción audiovisual sujetas al ámbito del mismo.

Con el fin de incluir categorías específicas para guionistas y animación, las partes acuerdan crear una comisión específica que remitirá sus conclusiones a la mesa paritaria para, en su caso, ser incluidas en el cuerpo normativo del Convenio Colectivo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de este Convenio:

a) El personal de alta dirección incluido en el artículo 2.º 1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

c) Los trabajadores/as cuya relación con las empresas sujetas al ámbito de este Convenio se deriven de un contrato civil o mercantil para la realización de trabajos concretos o específicos.

d) Aquellos trabajadores que, de acuerdo a la Ley de Propiedad Intelectual o a lo pactado en sus respectivos contratos, tengan el carácter de autor, a excepción de los guionistas en relación de dependencia que quedarán sometidos a los términos del presente Convenio Colectivo

e) Los actores, cuyas relaciones laborales con las empresas de producción audiovisual se rigen por lo establecido en su propio Convenio Colectivo.

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

g) Los trabajadores/as que presten sus servicios en empresas que —como las dedicadas a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual— no estando sujetas al ámbito de este Convenio, tengan suscritos contratos de obras o servicios con empresas de producción audiovisual sujetas al ámbito de este Convenio, aun cuando las actividades de estos trabajadores/as se desarrollen en los centros de trabajo o actividades de estas últimas.

#### Artículo 4.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Expresamente, esta definición incluye:

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

b) Los contratos laborales cuyos servicios se presten dentro del territorio del Estado español, con independencia del lugar donde se hayan formalizado.

#### Artículo 5.º *Ámbito temporal.*

1. Vigencia.—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 2011.

2. Revisión de condiciones de carácter económico.—Con efecto retroactivo al 1 de enero de 2009, las tablas salariales incluidas en este Convenio se incrementarán con el

IPC más dos puntos para cine y con el IPC más 0,60 para televisión y servicios generales. Dichas tablas se publican en Anexo adjunto al presente.

Con efecto 1 de enero de 2010 se incrementarán dichas tablas con el IPC real de 2009, más 0,50 para televisión y servicios generales y con IPC más un punto para cine.

Con efecto el 1 de enero de 2011, las tablas se incrementaran con el IPC real de 2010 más 1 punto tanto para cine como para televisión y servicios generales.

3. En las mismas fechas indicadas en el párrafo anterior, las cantidades establecidas en el artículo 31 como compensatorias de gastos de locomoción y de manutención y estancia se incrementarán, de forma automática, en un porcentaje igual al incremento sufrido por el índice general de precios al consumo durante el año inmediatamente anterior, siempre que este incremento no suponga que se superen las cantidades máximas que, por compensación de gastos de locomoción o de manutención y estancia, quedan exentas de gravamen a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Por tanto, estas cantidades máximas actuarán cada año como un límite superior a la aplicación de este incremento.

4. Prórroga.—El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2012 por tácita reconducción, siempre y cuando no medie expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

5. Denuncia.

a) La denuncia del Convenio proponiendo su revisión deberá presentarse ante el organismo laboral competente con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

b) Una vez efectuada la denuncia de acuerdo con el apartado anterior, la parte denunciante, a la mayor brevedad posible, deberá notificar de forma fehaciente a las otras partes firmantes del Convenio la presentación de la denuncia.

c) 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.

d) Si al término de la vigencia de este Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, existiera una denuncia del mismo efectuada de acuerdo al párrafo a) de este punto, y las partes no hubiesen conseguido aún un acuerdo expreso y escrito, este Convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución del nuevo acuerdo, tanto en su contenido normativo como en sus cláusulas obligacionales.

#### Artículo 6.º *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 la autoridad laboral se declarase la nulidad de algunos de sus pactos, este Convenio quedará sin efecto en su totalidad, debiendo ser vuelto a negociar íntegramente.

#### Artículo 7.º *Obligatoriedad del Convenio.*

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

#### Artículo 8.º *Concurrencia entre Convenios.*

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.

No obstante, no podrán negociarse en ámbitos inferiores las siguientes materias:

Modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.

Períodos de prueba.

Grupos profesionales.

Régimen disciplinario.

Normas mínimas en materia de salud laboral.

Movilidad geográfica.

Formación profesional.

Criterios generales sobre el salario.

Criterios generales sobre la ordenación y el cómputo de la jornada.

Delimitación de las horas extraordinarias y regulación de jornadas irregulares.

Únicamente podrá reclamarse la aplicación de un Convenio de inferior rango territorial a las situaciones laborales que tengan su origen en dicho ámbito territorial, cuando ese Convenio suponga, estimado anualmente y en su totalidad, una mejora de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

**Artículo 9.º** *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

a) Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, 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.

b) Las condiciones económicas que rigieran en la empresa podrán ser compensadas y absorbidas con las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, estimadas anualmente y en su totalidad.

Del mismo modo, 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.

c) Las percepciones salariales efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderle por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.

## TÍTULO II

### Comisión Paritaria

**Artículo 10.º** *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del Convenio.

1. Composición de la comisión paritaria. Estará integrada por ocho Vocales, repartidos al 50 por 100 entre la parte empresarial y la parte social, de la manera siguiente:

Cuatro Vocales designados por la FAPAE.

Dos Vocales designados por la FCT de CC.OO.

Dos Vocales designados por la FES de la UGT.

Cada parte podrá designar tantos suplentes como vocales tiene en la Comisión.

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

2. Son 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 obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio y que, a criterio de las partes presentes en la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarle a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.
  - d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes su consideración.

3. Procedimientos.—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.

Se establece como sede de la Comisión Paritaria, y lugar de sus reuniones, las oficinas de la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales de España.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría de más del 75 por 100 de los Vocales de la Comisión. A estos efectos, se admitirá la delegación de asistencia y voto de, como máximo, el 50 por 100 de los Vocales de cada una de las dos partes. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta 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 100 de los Vocales de cada una de las dos partes.

Las consultas sometidas a consideración de la Comisión Paritaria serán de carácter gratuito para quienes acrediten la condición de miembro de cualquiera de las entidades miembros de la Comisión. En los demás casos, corresponderá el pago de un canon de sesenta euros (60E) para subvenir a los gastos ocasionados.

4. Adhesión al ASEC.—Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), de acuerdo al cual siempre será preceptiva la intervención previa de esta Comisión Paritaria.

## TÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 11. *Organización del trabajo.*

De acuerdo a 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 los trabajadores/as y sus representantes legales.

## TÍTULO IV

### Contratación

#### Artículo 12. *Contratación.*

Toda relación laboral que se origine en el ámbito del presente Convenio deberá expresarse por escrito, a través del correspondiente contrato de trabajo, que deberá ser suscrito por la empresa y el trabajador con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios. En el mismo acto de la firma, un ejemplar del contrato quedará en poder del

trabajador/a; posteriormente, se le entregará un segundo ejemplar, ya visado por el organismo competente correspondiente.

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

- a) Modalidad de contrato.
- b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre, domicilio social y código 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 y del instrumento público que le habilita, con expresa mención del Notario, fecha de protocolización, número de orden y, en su caso, inscripción en el Registro Mercantil.
- c) Identificación completa del trabajador, 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 al trabajador/a.
- e) Categoría profesional del trabajador/a.
- f) Plazo estimado de duración del contrato, que podrá ser:

De duración indefinida.

Por meses, semanas o jornadas, en número determinado, o, en general, por un período de tiempo determinado, en función de la duración prevista del trabajo para el que se contrata al trabajador.

- 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, la cual podrá expresarse en un solo tanto alzado, en salario anual, mensual, semanal o por jornada.
- 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.

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 aquellos trabajadores/as ya contratados en períodos anteriores.

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

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

Técnicos titulados: Seis meses.

Resto de trabajadores/as: Dos meses.

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

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si el trabajador/a se ve afectado por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

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 del trabajador/a en la empresa.

#### Artículo 13 bis. *Trabajadores/as Fijos Discontinuos.*

En desarrollo del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, de 9 de mayo de 2006, el trabajador que hubiera estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a



disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de trabajador fijo.

El contrato fijo generado según lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá ser discontinuo de reiteración irregular, cuando el desarrollo de la actividad dependa de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni el trabajador/a puedan conocer con exactitud cuando va a comenzar de nuevo el trabajo, ni la duración de cada ciclo productivo, por ejemplo en la reanudación de la producción de la continuación de una serie televisiva 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 actuales.

Atendiendo a la naturaleza de la contratación «por obra o formato audiovisual», el contrato laboral fijo discontinuo de reiteración irregular deberá concertarse por escrito, debiendo figurar en el mismo 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 específico de la propia empresa.

El llamamiento empresarial a los trabajadores/as afectados por este contrato deberá producirse con una antelación mínima de tres semanas a la reanudación de cada ciclo de actividad, mediante forma escrita, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite la comunicación y con notificación a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, respetando orden de antigüedad en la categoría y puesto de trabajo. Se considerará elemento válido para la notificación del llamamiento el correo electrónico del trabajador, si el trabajador da su consentimiento para notificaciones por esa vía.

La notificación de cese de actividad deberá producirse también con una antelación mínima de dos semanas, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la comunicación.

Para la efectiva reincorporación el trabajador/a debe notificar su disponibilidad a la misma. El trabajador/a deberá comunicar, de forma escrita y procedimiento acreditativo, su aceptación o desistimiento del llamamiento, en el plazo de una semana desde la recepción de la comunicación. Se considerará medio válido a estos efectos el correo electrónico a la dirección habitual de la empresa.

La falta de respuesta al llamamiento por parte del trabajador/a, sin comunicación de desistimiento por los motivos expuestos en este artículo y debidamente justificados, llevará aparejada su baja como fijo discontinuo, la extinción de su contrato y la pérdida de su derecho a ser convocado en campañas o producciones posteriores, entendiéndose, en su caso, que ha dimitido o desistido del contrato.

No se producirá la extinción 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 no dará de baja al contrato, incluyéndolo entre los trabajadores a incluir en el próximo llamamiento.

El llamamiento deberá producirse incluso cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal, debiendo procederse por la empresa a su alta en la Seguridad Social, como con carácter general respecto de todos sus trabajadores fijos discontinuos.

#### Artículo 14. *Régimen especial de artistas.*

Una vez finalizado el contrato de un trabajador/a afiliado al régimen especial de artistas de la Seguridad Social, y a petición del mismo, la empresa le entregará los siguientes documentos:

- a) Carta de finalización de contrato.
- b) Fotocopia del alta y de la baja en la Seguridad Social.
- c) Justificantes de actuación.

## Artículo 15. *Dimisión del trabajador/a.*

El trabajador/a 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 este preaviso por parte del trabajador/a 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.

## TITULO V

### Jornada de trabajo

## Artículo 16. *Principios generales.*

La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

La jornada de trabajo efectivo, con las excepciones contempladas en el presente Convenio, se establece en 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo. Sin embargo, en la medida de lo posible, y cuando así lo posibiliten las necesidades productivas, se procurará que este descanso semanal sea de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

## Artículo 17. *Jornada de trabajo: Rodajes y grabaciones.*

Complementariamente a lo regulado 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 pre 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 de la jornada de trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y se hará de acuerdo al plan de trabajo inicialmente previsto y a las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución.

El plan de trabajo inicialmente previsto, que será conocido por los trabajadores/as, se fijará de acuerdo al calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las veinticuatro 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 punto h) de este artículo a la asignación de trabajadores/as al horario nocturno.

c) Salvo en caso de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, el establecimiento de la jornada de trabajo se hará con una antelación mínima de doce horas respecto a la hora en que el trabajador/a vaya a ser convocado en el lugar de citación.

En cualquier caso, el horario previsto de una jornada de trabajo podrá verse modificado en función de las necesidades que surjan durante su ejecución.

d) Haciendo uso de la potestad otorgada a los Convenios Colectivos por el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el número máximo de horas ordinarias



de trabajo efectivo en cincuenta y dos horas semanales para cine y cincuenta semanales para televisión de promedio en cómputo bisemanal.

e) La jornada de trabajo de cada trabajador comenzará en la hora en que hubiese sido convocado a comparecer en el lugar de citación, con independencia de la hora en que realmente comience el rodaje o la grabación.

f) Interrupciones para descansos y comidas:

Si la jornada de trabajo se desarrolla 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 e igual o inferior a siete horas y media: La empresa establecerá un período de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La actividad laboral no podrá empezar antes de las trece y terminar después de las dieciséis, ni empezar antes de las veinte y terminar después de las veintitrés, salvo que, a lo largo de estas horas del almuerzo o la cena, la empresa habilite un running buffet a su costa. En este caso, se considerará que el período de descanso de quince minutos se encuentra repartido a lo largo de la jornada de trabajo, y que sí tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Si su duración es superior a siete horas y media, la empresa deberá habilitar un running buffet a su costa. También en este caso se considerará que el período de descanso de quince minutos se encuentra repartido a lo largo de la jornada de trabajo, y que sí tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador/a y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará el running buffet en los casos previstos anteriormente en cumplimiento a lo establecido en el artículo 31 de este Convenio.

Si la jornada de trabajo no se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador/a y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará el running buffet en los casos previstos anteriormente, pero en modo alguno se podrá considerar esta prestación como salario del trabajador/a, a efectos de este Convenio.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en régimen de jornada partida:

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, igual o superior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo.

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, inferior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo, pero el coste del almuerzo o la cena correrá por cuenta de la empresa.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador/a y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará este almuerzo o cena en cumplimiento a lo establecido en el artículo 31 de este Convenio.

Si la jornada de trabajo no se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador/a y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará este almuerzo o cena, pero en modo alguno se podrá considerar esta prestación como salario del trabajador/a, a efectos de este Convenio.

g) Transportes.—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:

1. Facilitar a los trabajadores 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.

## 2. Abonar a los trabajadores/as el importe de los gastos de desplazamiento.

En este supuesto, será facultad de la empresa decidir si el trabajador/a 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 -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 31.

El tiempo de desplazamiento entre el centro de actividades de la producción y el lugar de citación no se considerará tiempo de trabajo efectivo siempre que no exceda de hora y media, incluyendo la ida y la vuelta, y que la distancia entre ambos lugares no sea superior a cincuenta kilómetros. El tiempo de desplazamiento en exceso sobre estos límites sí se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En caso de viaje a una localización distante, el tiempo de desplazamiento que exceda de hora y media se considerará hasta un máximo de siete horas por día de viaje, tiempo de trabajo efectivo, salvo si se trata de un viaje nocturno en tren o en barco, en cuyo caso el tiempo de desplazamiento no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando, por necesidades de la producción, el equipo de rodaje o grabación hubiera de trasladarse en vuelo transoceánico o de muy larga distancia (extremo Oriente y Oceanía), entre la llegada al destino y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo habrá de mediar, salvo circunstancias excepcionales, un mínimo de doce horas.

h) Trabajo nocturno.—De acuerdo al artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y se considera trabajado nocturno a aquel 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.

Salvo que la empresa y el trabajador/a hayan acordado en el contrato de trabajo la posibilidad de realizar trabajo nocturno, la empresa sólo podrá asignar al trabajador 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.

Acuerdo entre las partes.

Si al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo no existiera, por lo avanzado de la hora, transporte público colectivo al lugar de citación o desde el lugar de finalización del rodaje o grabación, la empresa podrá optar entre facilitar a los trabajadores/as un medio de transporte o abonarles los gastos de desplazamiento.

## Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo trimestral, de la jornada de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en cuyo caso el trabajador/a disfrutará de setenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuidas, percibiendo entonces el trabajador/a, por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 25 por 100 la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.

#### Artículo 19. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

### TÍTULO VI

#### Retribuciones

#### Artículo 20. *Del salario.*

De acuerdo al artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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 100 de las percepciones salariales del trabajador/a.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el/la trabajador/a 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.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

#### Artículo 21. *Salario base.*

Es el salario mínimo que corresponde al trabajador/a, en función de su ámbito de trabajo y categoría 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.

El salario base de los trabajadores/as comprendidos en este Convenio se establece en su anexo I, titulado Categorías profesionales y Tablas salariales.

#### Artículo 22. *Complementos salariales.*

1. Plus de disponibilidad.—Dadas 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 pre y postproducción, se establece que la jornada de trabajo efectivo de ciertos trabajadores/as durante estas fases podrá llegar a ser la máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El plus de disponibilidad, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador de realizar la jornada indicada en el párrafo anterior, así como de incorporarse a su puesto de trabajo o permanecer en él fuera de esa jornada, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Con este complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad

como la mayor dedicación y jornada de trabajo, sin derecho a otra percepción. Su importe será de una cuantía igual al 25 por 100 del salario base del trabajador/a.

#### Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

El/la trabajador/a 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.

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

## TÍTULO VII

### Permisos y licencias

#### Artículo 24. *Permisos.*

De acuerdo al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- f) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 25. *Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.*

De acuerdo a los artículos 45 y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto de trabajo, por maternidad de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento de menores de seis años.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del permiso por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

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

#### Artículo 26. *Guarda legal.*

De acuerdo al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### Artículo 27. *Excedencia por cuidado de hijos.*

De acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a 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 el trabajador 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



## TÍTULO VIII

### Disposiciones varias

#### Artículo 28. *Formación profesional.*

De acuerdo con el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, 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 o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El ejercicio de estos derechos se atenderá a los siguientes términos:

- a) Será condición previa e inexcusable que el/la trabajador/a justifique documentalmente las circunstancias que originan la aplicación del derecho invocado.
- b) La empresa podrá exigir al trabajador/a las calificaciones obtenidas en su estudio, así como la justificación de su normal asistencia a las clases.

1. Modificaciones tecnológicas.—En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la empresa podrá ofrecer a los trabajadores que lo ocupan, 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.

2. II Acuerdo Nacional de Formación Continua.—Las partes firmantes suscriben el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996 -o aquél que en el futuro lo sustituya- de tal modo que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

#### Artículo 29. *Movilidad funcional.*

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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 las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación -contempladas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores- en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso 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, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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 30. *Traslados y desplazamientos.*

De acuerdo con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, el traslado de trabajadores, siempre que no hayan sido contratados 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 habrá que observar el plazo de notificación, la compensación o indemnización, la posibilidad de impugnación por parte del trabajador y, en su caso, el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, tal como se establece en el referido artículo 40.1 y también en el 40.2.

Por tanto, el traslado de trabajadores/as a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que no exija cambios de residencia, queda dentro del ejercicio regular de las facultades organizativas de la empresa.

De acuerdo con el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, 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. El trabajador/a deberá ser informado 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, el trabajador 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. 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.

Expresamente se hace constar que, en trabajos realizados fuera del territorio del Estado Español por trabajadores/as con contrato laboral formalizado dentro del mismo, los gastos tales como visados, tasas locales, vacunaciones, serán siempre por cuenta de la empresa.

#### Artículo 31. *Desplazamientos: Gastos de locomoción y dietas.*

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador/a se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice coche propio, la empresa le compensará abonándole la cantidad de veinte céntimos de euros (0,20 €) por kilómetro recorrido, más, en su caso, los gastos de peaje y aparcamiento que justifique.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador 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:

1. Facilitando al trabajador/a, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.

Si el desplazamiento obliga al trabajador 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. Además, en todo caso la empresa abonará al trabajador/a 7 euros con cincuenta y tres céntimos (7,53 €) por noche en concepto de gastos de manutención de bolsillo. Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, este importe se incrementará en un 50 por 100.

2. Abonando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes dietas diarias:

Por almuerzo: Once euros con treinta céntimos (11,30 €).

Por cena: Trece euros con dieciocho céntimos (13,18 €).

Por alojamiento y desayuno: Cuarenta y un euros con cuarenta y un céntimos (41,41 €).

La dieta por gastos de manutención de bolsillo se devengará por noche y sólo si el desplazamiento obliga al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, estas dietas se incrementarán en un 50 por 100.

3. Estableciendo un sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas previstas en el punto anterior, por unos importes mínimos iguales al importe de esas dietas.

4. Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores. En general, siempre que sea posible, y, en particular, siempre que el trabajador/a así lo demande, la empresa realizará las gestiones necesarias para abonar al trabajador 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.

#### Artículo 32. *Seguros.*

En las producciones en las que haya que llevar a cabo trabajos de riesgo, la empresa suscribirá, para todos aquellos trabajadores/as que tengan que realizarlos, un seguro de accidentes que cubra los riesgos de invalidez y muerte.

En las producciones en las que haya que llevar a cabo trabajos fuera del territorio del Estado Español, la empresa suscribirá, para todos aquellos trabajadores/as 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 la repatriación, así como los gastos de repatriación en caso de muerte.

#### Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal del trabajador/a, 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.

#### Artículo 34. *Producción cinematográfica: Títulos de crédito.*

Los trabajadores/as especializados que trabajen en una producción cinematográfica tienen derecho a que su nombre y categoría profesional figure en los títulos de crédito de la misma.

#### Artículo 35. *Subrogación de Trabajadores/as.*

I. Personal sujeto a subrogación.—Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación de servicios que se realicen a través de 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, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador/a a la nueva adjudicataria.

La subrogación afectará a la totalidad de las fases y actividades de la producción audiovisual, que no sean considerados como puestos de confianza o que impliquen 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, decidirá la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata 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) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, paternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del organizador del concurso o subrogante se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

e) Trabajadores que ostente cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

f) Representantes de los trabajadores, 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 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.

g) Los Delegados 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.

h) 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.

II. Situaciones sujetas al procedimiento de subrogación.—La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas que organicen concurso público u oferta pública de contratación para la contratación de servicios, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o prestación de servicios o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a la empresa contratada con la empresa que lleve efectivamente a término la comunicación social de la producción audiovisual contratada, en todo o en parte, y tal como esta ha quedado definida en el apartado I de la

presente cláusula, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por 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.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte de la empresa que lleve efectivamente a término la comunicación social de la producción audiovisual contratada, en todo o en parte, y tal como esta ha quedado definida en el apartado I de la presente cláusula, de una contratación, concesión 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.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

III. Excepciones.—La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores que hayan sido trasladados 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, los trabajadores 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.

2. 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.

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

IV. Procedimiento de la subrogación.—En los casos señalados en el apartado II anterior, los trabajadores descritos en el apartado I anterior de la empresa saliente 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 comunicación social de la producción audiovisual contratada, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada. Si se contratase para la comunicación social referida a más de una empresa, el personal subrogado se distribuirá equitativamente entre las mismas, en proporción a las horas de emisión que cada una de ellas absorba.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, 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 en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.



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 los trabajadores o, en su defecto, a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

V. Efectos de la subrogación.—La materialización del procedimiento de subrogación implicará los siguientes efectos:

a) Los trabajadores 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) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador 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 continua trabajando para la empresa.

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 los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social 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 el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este 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.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

VI. Resolución de conflictos.—La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a treinta días naturales y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores, puedan hacer llegar a esta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria, pudiera considerar.



## TÍTULO IX

### Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 36. *Comisión estatal sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos).*

1. Se acuerda la constitución de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Industria Audiovisual (Profesionales) como órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores/as, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Su composición 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, FAPAE y CUATRO más designados por la representación sindical, correspondiendo DOS a FeS-UGT y otros DOS a FSC- CC.OO.

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 de todos los componentes de la misma.

Artículo 37. *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 del empresario y de los trabajadores.

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 los trabajadores 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 de 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 los trabajadores y 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) 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.
- o) 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.
- p) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- q) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
- r) 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.
- s) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- t) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- u) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 38. *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.
- 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 crean 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 los trabajadores y 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.

Artículo 39. *Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo.*

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 6 y 50 trabajadores y carezcan de representantes legales de los trabajadores/as, así como las empresas de menos de 6 trabajadores/as y trabajadores/as autónomos/as.

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 X

### Derechos sindicales

Artículo 40. *Derechos sindicales en aplicación de la Disposición Adicional Octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.*

A mérito de lo establecido en la Disposición Adicional Octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y teniendo en cuenta las características propias del sector, entre ellas:

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 consciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación Sindical a todos/as los trabajadores/as del sector,

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

Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, RD 11/1985, de 2 de agosto 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, firmantes del presente Convenio Colectivo, las funciones de representación sindical de los trabajadores/as del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de los trabajadores/as a través de los delegados/as sectoriales que a tal efecto se nombren.

Dichos delegados/as sectoriales, con un número máximo de diez 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 los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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 deberá ser reportada a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo por escrito.

## TÍTULO XI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 41. *Normas generales.*

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados 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 serán siempre revisables 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 42. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.
2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
3. 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 de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. 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.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello se deriven.
6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
7. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.
8. La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.
9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.
10. 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 los casos.

#### Artículo 43. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.

2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta leve.

3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera hubiera sido previamente sancionada como falta leve.

4. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

5. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

6. Simular la presencia de otro trabajador.

7. 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.

8. La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.

9. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.

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

11. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

12. 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.

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo anterior.

#### Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las seis primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las dos primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

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

5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.

6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.

7. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

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

9. 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.

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

11. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo 37 y en las causas 7 y 11 del artículo anterior.

#### Artículo 45. Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 46. 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.

Ante el proceso de innovación tecnológica y de reestructuración y crecimiento del sector, las partes manifiestan su compromiso a desarrollar reuniones periódicas a fin de alcanzar acuerdos en aquellas materias que pudieran considerarse convenientes para el crecimiento de la actividad económica y productiva y consecuentemente del empleo. Los acuerdos que en su caso se alcancen serán incorporados a cuerpos de Convenio Colectivo y remitidos a la autoridad laboral para su publicación.

En estas reuniones, las partes tratarán, entre otros, del desarrollo de las materias de:

Igualdad y Conciliación.

Clasificación Profesional del Convenio y más concretamente la incorporación a Convenio de las categorías de Guionistas y de Animación.

Ámbitos funcionales que pudieran ser de nueva aplicación.



### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**5920** *Resolución de 17 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el 2011 del II Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (Técnicos).*

Visto el texto de la revisión salarial para el 2011 del II Convenio Colectivo de la Industria de producción audiovisual (Técnicos), Código de Convenio n.º 99012985012002 y publicado en el «BOE» de 1-8-2009, revisión que fue suscrita, con fecha 8 de febrero de 2011, por la Comisión Paritaria de dicho convenio, en la que están integradas las organización empresarial FAPAE y los sindicatos CCOO y UGT, firmantes del antecitado convenio colectivo en representación, respectivamente, de las empresas y trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria

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

Madrid, 17 de marzo de 2011—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### **ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS) DE 8 DE FEBRERO DE 2011**

En Madrid, se reúnen en el domicilio social de la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles (FAPAE), Pozuelo de Alarcón, C/ Luis Buñuel 2, 2.º izq., con fecha 8 de febrero de 2011, siendo las 17,45 horas, se reúnen:

CCOO:

Javier Agudo García.  
Fernando González Álvarez.

UGT:

María Teresa Treviño Céspedes.  
D. Juan José Martínez Tendero.

FAPAE:

Fabia Buenaventura.  
José María García Herrera.  
D. Fernando Victoria de Lecea Echebarria.  
Mabel Klimt (asesor).

Válidamente constituida la Comisión Paritaria de Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos), se avienen a tratar el siguiente punto del orden del día: Tablas Salariales año 2011

Sometido el tema a debate, se adoptan los siguientes acuerdos:

I Se acuerda aprobar las tablas salariales para el año 2011 que figuran como Anexo I al presente documento, en base a las pautas establecidas en el Convenio Colectivo aprobado.

II Se acuerda facultar a FAPAE para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las mencionadas tablas, a sus efectos.

No habiendo más asuntos que tratar, se procede a levantar la sesión, procediéndose a la redacción de la presente acta que es firmada por todos los presentes, siendo las 18,15 horas.

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2011, ANEXO 1.1

#### Técnicos en producciones cuya explotación primaria sea su explotación en salas cinematográficas

El salario semanal incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones.

El salario mensual incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones.

Artículo 5.º *Ámbito temporal* («BOE» núm. 185, de 1 de agosto de 2009).

... Con efecto el 1 de enero de 2011, las tablas se incrementaran con el IPC real de 2010 más 1 punto tanto para cine como para televisión y servicios generales (3 % + 1 % = 4 %).

Categorías profesionales	Salario base			
	Semana	Semana 45 horas 1,3	Semana 50 horas 1,533	Mes 3,75
<b>Equipo de Producción</b>				
<b>A) Producción:</b>				
Director de Producción . . . . .	982,19	1.276,85	1.505,70	3.681,57
Jefe de Producción . . . . .	751,08	976,42	1.151,41	2.815,32
Ayudante de Producción . . . . .	441,93	574,51	677,48	1.656,51
Auxiliar de Producción . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Secretaria/o de Producción . . . . .	265,16	344,71	406,49	993,91
<b>B) Dirección:</b>				
Primer Ayudante de Dirección . . . . .	729,92	948,90	1.118,97	2.736,00
Supervisor de Continuidad/Script . . . . .	441,93	574,51	677,48	1.656,51
Segundo Ayudante de Dirección . . . . .	300,43	390,56	460,56	1.126,12
Auxiliar de Dirección . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Casting</b>				
Director de Casting . . . . .	486,13	631,96	745,23	1.822,16
Ayudante de Casting . . . . .	300,43	390,56	460,56	1.126,12
<b>Equipo de Cámara</b>				
Director de Fotografía . . . . .	840,38	1.092,48	1.288,30	3.150,01
Operador Especialista de Cámara (steadycam, submarina) . . . . .	588,27	764,74	901,81	2.205,01
Operador de Cámara . . . . .	588,27	764,74	901,81	2.205,01
Primer Ayudante de Cámara/Foquista . . . . .	451,70	587,21	692,46	1.693,13
Auxiliar de Cámara . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Foto-Fija . . . . .	294,13	382,37	450,90	1.102,51

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.

Categorías profesionales	Salario base			
	Semana	Semana 45 horas 1,3	Semana 50 horas 1,533	Mes 3,75
<b>Equipo de Sonido</b>				
Jefe de Sonido . . . . .	577,76	751,08	885,70	2.165,63
Ayudante de Sonido . . . . .	451,70	587,21	692,46	1.693,13
Auxiliar de Sonido . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Iluminación</b>				
Jefe de Eléctricos . . . . .	367,66	477,97	563,63	1.378,13
Eléctrico . . . . .	294,13	382,37	450,90	1.102,51
Ayudante de Eléctrico . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Maquinistas</b>				
Jefe de Maquinistas . . . . .	357,16	464,30	547,53	1.338,76
Maquinista/Gruista . . . . .	294,13	382,37	450,90	1.102,51
Ayudante de Maquinista . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Decoración</b>				
Director de Arte . . . . .	840,38	1.092,48	1.288,30	3.150,01
Decorador . . . . .	682,80	887,65	1.046,74	2.559,38
Regidor . . . . .	438,97	570,67	672,94	1.645,41
Ayudante de Decoración . . . . .	315,14	409,68	483,11	1.181,25
<b>Equipo de Ambientación/Atrezzo</b>				
Ambientador . . . . .	486,13	631,96	745,23	1.822,16
Attrezzista . . . . .	397,74	517,06	609,73	1.490,86
Ayudante de Ambientación . . . . .	262,61	341,40	402,59	984,38
Carpintero/Pintor de Rodaje . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
Asistencia de Rodaje . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Ayudante de Atrezzo . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Auxiliar de Ambientación . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Construcción</b>				
Jefe de Construcción . . . . .	357,16	464,30	547,53	1.338,76
Jefe de Carpintería . . . . .	311,12	404,46	476,95	1.166,18
Jefe de Pintura/Empapelado . . . . .	311,12	404,46	476,95	1.166,18
Jefe de Modelaje . . . . .	311,12	404,46	476,95	1.166,18
Constructor de Atrezzo . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
Carpintero . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
Pintor/Empapelador . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
Modelador . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
<b>Equipo de Vestuario</b>				
Figurinista . . . . .	577,76	751,08	885,70	2.165,63
Estilista . . . . .	441,93	574,51	677,48	1.656,51
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
Jefe de Sastrería . . . . .	397,74	517,06	609,73	1.490,86
Ayudante de Sastrería . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
Sastre . . . . .	291,68	379,18	447,14	1.093,30
<b>Equipo de Maquillaje y Peluquería</b>				
A) Maquillaje:				
Jefe de Maquillaje . . . . .	486,13	631,96	745,23	1.822,16
Ayudante de Maquillaje . . . . .	315,14	409,68	483,11	1.181,25
Auxiliar de Maquillaje . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.

Categorías profesionales	Salario base			
	Semana	Semana 45 horas 1,3	Semana 50 horas 1,533	Mes 3,75
<b>B) Peluquería:</b>				
Jefe de Peluquería . . . . .	441,93	574,51	677,48	1.656,51
Ayudante de Peluquería . . . . .	294,13	382,37	450,90	1.102,51
Auxiliar de Peluquería . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Montaje</b>				
Montador de Imagen . . . . .	722,61	939,40	1.107,77	2.708,60
Ayudante de Montaje de Imagen . . . . .	315,14	409,68	483,11	1.181,25
Auxiliar de Montaje de Imagen . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Montador de Sonido . . . . .	472,71	614,53	724,66	1.771,88
Ayudante de Montaje de Sonido . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Contabilidad</b>				
Contable de Producción . . . . .	451,70	587,21	692,46	1.693,13
Ayudante de Contabilidad . . . . .	273,12	355,06	418,70	1.023,75
Cajero/Pagador . . . . .	252,11	327,75	386,49	945,00
Auxiliar administrativo . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Meritorios . . . . .	207,71	270,02	318,42	778,56

## TABLAS SALARIALES AÑO 2011. ANEXO 1.2

**Técnicos en producciones cuya explotación primaria sea su explotación en salas cinematográfica-bajo presupuesto**

Esta tabla salarial será aplicable únicamente a producciones cinematográficas con un presupuesto que, según criterio del ICAA, sea considerado en la categoría de «bajo presupuesto».

El salario semanal incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones.

El salario mensual incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones.

Artículo 5.º *Ámbito temporal* («BOE» núm. 185, de 1 de agosto de 2009).

... Con efecto el 1 de enero de 2011, las tablas se incrementaran con el IPC real de 2010 más 1 punto tanto para cine como para televisión y servicios generales (3 % + 1 % = 4 %).

Categorías profesionales	Salario base			
	Semana	Semana 45 horas 1,3	Semana 50 horas 1,533	Mes 3,75
<b>Equipo de Producción</b>				
<b>A) Producción:</b>				
Director de Producción . . . . .	811,34	1.054,73	1.243,78	3.041,16
Jefe de Producción . . . . .	620,44	806,57	951,13	2.325,61
Ayudante de Producción . . . . .	375,64	488,34	575,86	1.408,03
Auxiliar de Producción . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Secretaria/o de Producción . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.

Categorías profesionales	Salario base			
	Semana	Semana 45 horas 1,3	Semana 50 horas 1,533	Mes 3,75
<b>B) Dirección:</b>				
Primer Ayudante de Dirección . . . . .	620,44	806,57	951,13	2.325,61
Supervisor de Continuidad/Script . . . . .	375,64	488,34	575,86	1.408,03
Segundo Ayudante de Dirección . . . . .	248,17	322,62	380,45	930,23
Auxiliar de Dirección . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Casting</b>				
Director de Casting . . . . .	413,21	537,17	633,45	1.548,84
Ayudante de Casting . . . . .	248,17	322,62	380,45	930,23
<b>Equipo de Cámara</b>				
Director de Fotografía . . . . .	694,19	902,44	1.064,19	2.602,05
Operador Especialista de Cámara (steadycam, submarina) . . . . .	485,93	631,71	744,93	1.821,43
Operador de Cámara . . . . .	485,93	631,71	744,93	1.821,43
Primer Ayudante de Cámara/Foquista . . . . .	373,12	485,07	572,00	1.398,59
Auxiliar de Cámara . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Foto-Fija . . . . .	242,97	315,86	372,47	910,72
<b>Equipo de Sonido</b>				
Jefe de Sonido . . . . .	477,25	620,43	731,63	1.788,90
Ayudante de Sonido . . . . .	373,12	485,07	572,00	1.398,59
Auxiliar de Sonido . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Iluminación</b>				
Jefe de Eléctricos . . . . .	303,71	394,81	465,58	1.138,38
Eléctrico . . . . .	242,97	315,86	372,47	910,72
Ayudante de Eléctrico . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Maquinistas</b>				
Jefe de Maquinistas . . . . .	295,03	383,54	452,29	1.105,88
Maquinista/Gruista . . . . .	242,97	315,86	372,47	910,72
Ayudante de Maquinista . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Decoración</b>				
Director de Arte . . . . .	614,22	798,49	941,61	2.302,32
Decorador . . . . .	564,03	733,24	864,66	2.114,17
Regidor . . . . .	373,12	485,07	572,00	1.398,59
Ayudante de Decoración . . . . .	260,32	338,42	399,07	975,79
<b>Equipo de Ambientación/Arezzo</b>				
Ambientador . . . . .	413,21	537,17	633,45	1.548,84
Attrezzista . . . . .	338,08	439,50	518,27	1.267,23
Ayudante de Ambientación . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Carpintero/Pintor de Rodaje . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Asistencia de Rodaje . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Ayudante de Arezzo . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Auxiliar de Ambientación . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
<b>Equipo de Construcción</b>				
Jefe de Construcción . . . . .	295,03	383,54	452,29	1.105,88
Jefe de Carpintería . . . . .	264,45	343,79	405,40	991,26
Jefe de Pintura/Empapelado . . . . .	264,45	343,79	405,40	991,26
Jefe de Modelaje . . . . .	264,45	343,79	405,40	991,26

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.

Categorías profesionales	Salario base			
	Semana	Semana 45 horas 1,3	Semana 50 horas 1,533	Mes 3,75
Constructor de Atrezzo . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Carpintero . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Pintor/Empapelador . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Modelador . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Equipo de Vestuario				
Figurista . . . . .	477,25	620,43	731,63	1.788,90
Estilista . . . . .	375,64	488,34	575,86	1.408,03
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurista . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Jefe de Sastrería . . . . .	338,08	439,50	518,27	1.267,23
Ayudante de Sastrería . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Sastre . . . . .	247,92	322,30	380,07	929,31
Equipo de Maquillaje y Peluquería				
A) Maquillaje:				
Jefe de Maquillaje . . . . .	413,21	537,17	633,45	1.548,84
Ayudante de Maquillaje . . . . .	260,32	338,42	399,07	975,79
Auxiliar de Maquillaje . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
B) Peluquería:				
Jefe de Peluquería . . . . .	375,64	488,34	575,86	1.408,03
Ayudante de Peluquería . . . . .	242,97	315,86	372,47	910,72
Auxiliar de Peluquería . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Equipo de Montaje				
Montador de Imagen . . . . .	614,22	798,49	941,61	2.302,32
Ayudante de Montaje de Imagen . . . . .	260,32	338,42	399,07	975,79
Auxiliar de Montaje de Imagen . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Montador de Sonido . . . . .	390,48	507,63	598,61	1.463,66
Ayudante de Montaje de Sonido . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Equipo de Contabilidad				
Contable de Producción . . . . .	373,12	485,07	572,00	1.398,59
Ayudante de Contabilidad . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Cajero/Pagador . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Auxiliar administrativo . . . . .	236,88	307,94	363,13	887,89
Meritorios . . . . .	207,71	270,02	318,42	778,56

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.



## TABLAS SALARIALES AÑO 2011, ANEXO 1.3

**Técnicos en producciones cuya explotación primaria sea su difusión por medio de un sistema de televisión**

El salario semanal incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones. Este salario semanal será de aplicación únicamente a contratos de duración inferior a un mes.

El salario mensual incluye la prorrata de pagas extraordinarias, no la compensación económica de las vacaciones.

Artículo 5.º *Ámbito temporal* («BOE» núm. 185 de 1 de agosto de 2009).

... Con efecto el 1 de enero de 2011, las tablas se incrementarán con el IPC real de 2010 más 1 punto tanto para cine como para televisión y servicios generales (3 % + 1 % = 4 %).

Categorías profesionales	Salario base		
	Semana	Mes 12 pagas	Año
<b>Equipo de Producción</b>			
A) Producción:			
Director de Producción . . . . .	524,04	1.801,39	21.616,65
Jefe de Producción . . . . .	447,69	1.538,93	18.467,20
Ayudante de Producción . . . . .	333,16	1.145,25	13.743,04
Auxiliar de Producción . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
Secretaria/o de Producción . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
B) Dirección:			
Primer Ayudante de Dirección . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Supervisor de Continuidad/Script . . . . .	333,16	1.145,25	13.743,04
Segundo Ayudante de Dirección . . . . .	275,90	948,42	11.380,95
Auxiliar de Dirección . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de realización</b>			
Realizador . . . . .	447,69	1.538,93	18.467,20
Ayudante de Realización . . . . .	333,16	1.145,25	13.743,04
Regidor . . . . .	314,08	1.079,64	12.955,67
Auxiliar de Realización . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Redacción</b>			
Jefe de Redacción . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Redactor . . . . .	314,08	1.079,64	12.955,67
Documentalista . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Ayudante de Redacción . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
Secretaria/o de Redacción . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Casting</b>			
Director de Casting . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Ayudante de Casting . . . . .	275,90	948,42	11.380,95
<b>Equipo de Cámara</b>			
Director de Fotografía/Iluminador . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Operador Especialista de Cámara de Vídeo (steadycam, aero) . . . . .	352,25	1.210,87	14.530,40
Operador Reportero de Cámara de Vídeo . . . . .	333,16	1.145,25	13.743,04
Operador de Cámara de Vídeo . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Ayudante de Cámara de Vídeo . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Sonido</b>			
Jefe de Sonido . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Operador de Sonido . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Ayudante de Sonido . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Iluminación</b>			
Jefe de Eléctricos . . . . .	352,25	1.210,87	14.530,40
Eléctrico . . . . .	275,90	948,42	11.380,95
Ayudante de Eléctrico . . . . .	232,52	799,29	9.591,49

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.

Categorías profesionales	Salario base		
	Semana	Mes 12 pagas	Año
<b>Equipo de Maquinistas</b>			
Jefe de Maquinistas . . . . .	333,16	1.145,25	13.743,04
Maquinista/Gruista . . . . .	275,90	948,42	11.380,95
Ayudante de Maquinista . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Decoración</b>			
Director de Arte . . . . .	447,69	1.538,93	18.467,20
Decorador . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Regidor . . . . .	314,08	1.079,64	12.955,67
Ayudante de Decoración . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
<b>Equipo de Ambientación/Atrezzo</b>			
Ambientador . . . . .	352,25	1.210,87	14.530,40
Attrezzista . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Ayudante de Ambientación . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
Ayudante de Atrezzo . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Construcción</b>			
Jefe de Construcción . . . . .	333,16	1.145,25	13.743,04
Jefe de Carpintería . . . . .	314,08	1.079,64	12.955,67
Jefe de Pintura/Empapelado . . . . .	314,08	1.079,64	12.955,67
Jefe de Modelaje . . . . .	314,08	1.079,64	12.955,67
Constructor de Atrezzo . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Carpintero . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Pintor/Empapelado . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Modelador . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
<b>Equipo de Estilismo</b>			
Estilista/Figurinista . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Aux de Estilismo/Aux. de Figurinista . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
Sastre . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Maquillaje y Peluquería</b>			
A) Maquillaje:			
Jefe de Maquillaje . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Ayudante de Maquillaje . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Auxiliar de Maquillaje . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
B) Peluquería:			
Jefe de Peluquería . . . . .	352,25	1.210,87	14.530,40
Ayudante de Peluquería . . . . .	275,90	948,42	11.380,95
Auxiliar de Peluquería . . . . .	232,52	799,29	9.591,49
<b>Equipo de Edición de Vídeo</b>			
Editor Montador de Vídeo . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Editor de Vídeo . . . . .	352,25	1.210,87	14.530,40
Operador de VTR . . . . .	275,90	948,42	11.380,95
<b>Equipo de Edición de Audio</b>			
Editor de Audio . . . . .	352,25	1.210,87	14.530,40
Ayudante de Edición de Audio . . . . .	275,90	948,42	11.380,95
<b>Equipo Técnico</b>			
Jefe Técnico . . . . .	390,43	1.342,10	16.105,12
Técnico de Audio Vídeo . . . . .	294,99	1.014,03	12.168,31
Ayudante Técnico de Audio Vídeo . . . . .	232,52	799,29	9.591,49

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.

## TABLAS SALARIALES AÑO 2011, ANEXO 1.4

**Trabajadores de Administración y Servicios Generales**

El salario semanal incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones. Este salario semanal será de aplicación únicamente a contratos de duración inferior a un mes.

El salario mensual incluye la prorrata de pagas extraordinarias, no la compensación económica de las vacaciones.

Artículo 5.º *Ámbito temporal* («BOE» núm. 185 de 1 de agosto de 2009).

... Con efecto el 1 de enero de 2011, las tablas se incrementarán con el IPC real de 2010 más 1 punto tanto para cine como para televisión y servicios generales (3 % + 1 % = 4 %).

Categorías profesionales	Salario base		
	Semana	Mes 12 pagas	Año
<b>Personal administrativo</b>			
Jefe Superior .....	352,25	1.210,87	14.530,40
Jefe de primera .....	333,16	1.145,25	13.743,04
Jefe de segunda .....	314,08	1.079,64	12.955,67
Oficial administrativo .....	275,90	948,42	11.380,95
Auxiliar administrativo .....	232,52	799,29	9.591,49
<b>Personal informático</b>			
Jefe de Informática .....	352,25	1.210,87	14.530,40
Analista .....	333,16	1.145,25	13.743,04
Programador .....	314,08	1.079,64	12.955,67
Jefe de Explotación .....	333,16	1.145,25	13.743,04
Operador .....	275,90	948,42	11.380,95
<b>Personal subalterno</b>			
Ordenanza .....	232,52	799,29	9.591,49
Vigilante .....	232,52	799,29	9.591,49
Limpiador .....	232,52	799,29	9.591,49
<b>Oficios varios</b>			
Encargado .....	294,99	1.014,03	12.168,31
Oficial .....	275,90	948,42	11.380,95
Mozo .....	232,52	799,29	9.591,49

NO TE CONFUNDAS  
(TACE NO AVALA ESTOS SALARIOS MÍNIMOS)\*

(\*) Son los mínimos legales firmados por FAPAE, UGT y CCOO.  
TACE ha denunciado ante el Tribunal Supremo el Convenio entero, incluyendo estas tablas salariales.