

TAC



Sindicato de
técnicos
audiovisuales y
cinematográficos
del estado
español

www.tace.es

III CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

Conforme a publicación en Boe 6 de abril de 2024

Exposición:

ASESORÍA JURÍDICA TACEE

NOVIEMBRE 2024

TACEE

ÍNDICE

1.- PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO COLECTIVO

2.- ÁMBITO FUNCIONAL (ART. 1)

3.- ÁMBITO TEMPORAL (ART.4)

4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN (ART.8)

5.- COMISIÓN PARITARIA (ART. 9)

6.- CONTRATACIÓN (ARTS. 11 – 14)

7.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO (ART. 13)

8.- DIMISIÓN (ART.14)

9.- JORNADA DE TRABAJO (ARTS. 15-25)

9.1)Principios generales (art. 15)

9.2)Jornadas especiales (art. 16)

9.3)Reglas generales del horario de trabajo (art. 17)

9.4)Reglas específicas del horario de trabajo (art. 18)

9.5)Registro de jornada (art. 19)

9.6)Desplazamientos (art. 20)

9.7)Trabajo nocturno (art. 21)

9.8)Trabajo a turnos (art. 22)

9.9)Trabajo en festivos (art. 23)

9.10)Horas extraordinarias (art. 24)

9.11)Vacaciones (art. 25)

10.- RETRIBUCIONES (ARTS. 26-30)

11.- DESPLAZAMIENTOS. DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN (ART. 34)

12.- PERMISOS RETRIBUIDOS (ART. 35)

13.- LACTANCIA (ART. 39)

14.- MEJORAS SOCIALES (ARTS.40-45)

The logo for TACE, with the letters 'TACE' in a bold, red, sans-serif font. The letter 'E' is stylized with horizontal lines extending from its right side.

1.- PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO COLECTIVO

- PARTE SOCIAL: CCOO, CSIF [NO FIRMAN: UGT, CGT, TACEE, ALMA, FAGA]
- PATRONAL: PATE, APCP, PIAF, AECINE, PROA, PROFILM, DIBOOS.

2.- ÁMBITO FUNCIONAL (ART. 1)

- Relaciones laborales entre trabajadores/as y empresas de producción audiovisual (cine, tv, o análogas), incluido Internet.
- Exceptuadas: cortometrajes exhibición en cines y empresas que tengan convenio propio u otro convenio de aplicación inferior (ej. Autonómico, Provincial) que prevea condiciones superiores.

3.- AMBITO TEMPORAL (ART.4)

- Vigencia: 7.04.2024 al 31.12.2024
- Retroactividad: tablas salariales 2022 y 2023; pago tres meses posteriores al 7.04.2024 (07.07.2024); exclusión: producciones audiovisuales ya ejecutadas a la fecha de firma del convenio (13.12.2023), producciones cinematográficas cuyo rodaje se inicie en los 2 meses siguientes a la firma del convenio (13.02.2024)
- Prórroga convenio: prórroga anual salvo denuncia; si no se alcanza acuerdo vigencia del convenio hasta nuevo acuerdo (ultraactividad)
- Disposición Transitoria 1ª: Salario bruto anual 31.12.2021 < 29.000 euros brutos y sin subida o que ésta no sea $\geq 2,5\%$ en 2022, Derecho a **620€ brutos**, siempre que esta cantidad no implique que el salario bruto anual 2022 \geq incrementado en un 6,5% (conceptos fijos y no funcionales) respecto a 31.12.2021.
- Exclusión: Personas trabajadoras que no estén en activo en la empresa a la fecha de publicación del convenio (6.04.2024) pero que hayan prestado servicios un mínimo de 3 meses en 2022. Proporción: todo el año 620 euros brutos, parte proporcional en función de la duración del contrato y la jornada realizada.

4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN (ART.8)

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

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

[Explicación: si el salario bruto pactado supera la cuantía mínima establecida en las tablas salariales, los incrementos salariales pactados en las revisiones salariales no tendrán efecto (congelación salarial), salvo para aquellos complementos para los que se pacte la no compensación y absorción (complemento jornada especial, nocturnidad y turnicidad en determinados supuestos (ver apartado específico), complemento festivos ordinarios, especiales y fines de semana)]

5.- COMISIÓN PARITARIA (ART. 9)

La Comisión Paritaria del Convenio está integrada por 8 vocales (4 patronal, 4 parte social firmantes del convenio -CCOO y CSIF-)

Son **funciones de la Comisión Paritaria:**

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

6.- CONTRATACIÓN (ARTS. 11 – 14)

6

- DURACION: Indefinido o Temporal.
- **TEMPORAL:**
 - - CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones. Duración máxima: 12 meses (Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), art, 15.2, duración máxima 6 meses ampliable por convenio)
 - - CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO DE DURACIÓN DETERMINADA (personal técnico y auxiliar) remite al Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto (en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2022, de 22 de marzo), para necesidades temporales de las empresas. No para “necesidades estructurales y permanentes”.

Prórrogas sucesivas hasta la duración máxima legal, art. 15.5 ET, 18 meses trabajados en un período de 24 meses.

Producciones cinematográficas con interrupción de las actividades de rodaje, cada período podrá ser objeto de contrato separado.
Recomendación (no obligación legal): contratación preferente para personas ya contratadas en los períodos anteriores

PERÍODO DE PRUEBA (ART.12 convenio y art. 4 RD 1435/1985):

- ✓ Técnicos titulados (Licenciados y Graduados universitarios): 6 meses
- ✓ Técnicos intermedios (FP medio y superior): 4 meses
- ✓ Resto: 2 meses

- a) **Contratos por circunstancias producción:** duración < 6 meses, prueba 1 mes.
- b) **Contrato laboral artístico de duración determinada** (art. 4 RD 1435/1985): distintos períodos de prueba: “podrá pactarse” (es decir, en el contrato figura período de prueba)
- ✓ 5 días en los contratos de duración no superior a dos meses
 - ✓ 10 días en los de duración no superior a seis meses
 - ✓ 15 días en los restantes

▶ 7.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO (ART. 13)

- **Objeto:** Ordinario (actividades estacionales o temporada prefijada) o Prestación intermitente (factores variables y no fijos, ejemplo. Serie televisiva o nueva temporada o nueva producción cinematográfica)
- A tiempo completo y a tiempo parcial (en el ET no lo establece y remite al convenio)
- **Plazo** máximo **inactividad** entre subcontratas: 6 meses (ET, 3 meses), transcurrido el plazo la empresa deberá adoptar medidas coyunturales (ej. ERTE) o definitivas (ej. ERE)
- **Llamamiento** para la reanudación

▪ **Criterios objetivos:**

- 1.- Grupo o categoría profesional y perfil específico (ficción, informativos, programas, deportes, etc.);
- 2.- Antigüedad en la empresa, criterios geográficos y distinción entre modalidad intermitente o de temporada;
- 3.- Sin perjuicio de la utilización de otros criterios objetivos adicionales

▶ *[II Convenio Colectivo, art. 13 bis, solo categoría profesional y antigüedad en la empresa, crítica: llamamiento a discrecionalidad empresarial]*

- Antelación llamamiento: 15 días naturales (6 días, si FD intermitente). Si no hay esa antelación, conservación de orden en la bolsa. Plazo de 7 días para aceptar o desistir (3 días, si FD intermitente)
- Desistimiento del contrato: si no se responde a 2 llamamientos (no se extingue si hay incompatibilidad con horario de estudios para título académico o profesional)
- Bolsa de empleo: deber de cada empresa de establecerla con relación de perfiles específicos

8.- DIMISIÓN (ART.14)

Baja voluntaria preaviso de 15 días, incumplimiento plazo: descuento proporcional de días.

9.- JORNADA DE TRABAJO (ARTS. 15-25)

- 9.1) Principios generales (art. 15)
- 9.2) Jornadas especiales (art. 16)
- 9.3) Reglas generales del horario de trabajo (art. 17)
- 9.4) Reglas específicas del horario de trabajo (art. 18)
- 9.5) Registro de jornada (art. 19)
- 9.6) Desplazamientos (art. 20)
- 9.7) Trabajo nocturno (art. 21)
- 9.8) Trabajo a turnos (art. 22)
- 9.9) Trabajo en festivos (art. 23)
- 9.10) Horas extraordinarias (art. 24)
- 9.11) Vacaciones (art. 25)

9.1) Principios generales(art. 15)

- ✓ **Jornada ordinaria:** 40 horas semanales, 8 horas diarias
- ✓ Personal que **participa de forma directa en la producción audiovisual(1)** (plus flexibilidad): No podrá superar las 9 horas diarias
- ✓ **Descanso semanal:** mínimo **48 horas** ininterrumpidas (regla general: sábados y domingos)
- ✓ Descanso **diario:** mínimo **12 horas**
- ✓ Adaptación de jornada: conciliación vida laboral y familiar (hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho, familiares 2º grado de consanguinidad y otros convivientes dependientes, art. 34.8 ET)
- ✓ Condición más beneficiosa: jornada < 40horas y plus disponibilidad, tiempo completo. Prolongación ocasional de la jornada hasta las 40 horas semanales (rodajes, grabaciones, retransmisiones, no h. extras)

(1)Exclusión: personas trabajadoras de Administración y Servicios Generales incluidas en el Anexo I del Convenio (Tablas salariales)

9.2) Jornadas especiales (art. 16)

- ✓ Participación directa producción audiovisual + plus flexibilidad + situación especial (rodaje, grabación, retransmisión, ¿trabajos imponderables?): **prolongación ocasional >9 horas diarias.**
- ✓ **Límite días:** 3 días consecutivos
[Disposición Adicional 3ª: en **cine o ficción**, ampliación **4º día consecutivo** hasta 12 horas diarias, máximo 8 semanas continuas o discontinuas, complemento adicional de 35 euros + complemento de 20 euros por cada uno de los días]
- ✓ **Límite horas:** 12 horas diarias, 50 horas semanales, mensual: 9 horas x número de días laborables del mes]
- ✓ **Compensación jornadas especiales:** descanso en los 3 meses siguientes; en contrato temporal o FD si no se compensa en ese plazo: alta a la finalización del contrato.
Si no hay compensación con descanso: horas extraordinarias
- ✓ **Derecho** a conocer **mensualmente** (por escrito) número de **horas pendientes de compensar** por descanso o de realizar por defecto.
- ✓ **Derecho** a percibir **Complemento Jornada Especial** (art. 28)

9.3) Reglas generales del horario de trabajo (art. 17)

- Establecimiento horario: facultad de la empresa, plan de trabajo antelación de 10 días, alteraciones sobre el plan: antelación de 48 horas. [Excepto: publicidad y eventos de carácter excepcional]
- **Inicio** jornada: hora de convocatoria (ver desplazamientos)
- **Festivos**: lugar donde se realice la prestación efectiva de servicios, salvo pacto en contrario.

9.4) Reglas específicas del horario de trabajo (art. 18)

- **Jornada continuada:**
 - **duración > 6 horas**, descanso 15 minutos (no trabajo efectivo)
 - **duración > 7 horas y media**, 15 minutos de descanso (tiempo de trabajo). Si es en municipio distinto, running buffet o sistema alternativo (de acuerdo con los importes exentos)

- Jornada **partida**: manutención a cargo de la empresa. Si interrupción <2 horas no tiempo de trabajo efectivo; si > 2 horas tiempo de trabajo efectivo.
- Jornada **especial** (art. 16): jornada diaria total (trabajo, extras, montaje y descansos) no podrá superar las 13 horas.

9.5) Registro de jornada (art. 19)

- Obligación empresarial: registro diario hora de inicio y de fin
- Sistema: preferentemente medios o aplicaciones informáticas (Criterio Técnico: Inspección Trabajo 101/2019: sistema objetivo, veraz, fiable)
- **Derecho a obtener resumen mensual** del registro diario con hora de inicio y fin.

9.6) Desplazamientos (art. 20)

A.- El artículo 20.1 entiende como desplazamiento.

- “Lugar de citación” situado fuera del “municipio” en el que radica el “centro de actividades de la producción” o
- Localización distante (sin precisar).

Si bien el “lugar de citación” es un concepto pacífico, no lo es el de “centro de actividades de la producción” que puede asimilarse al de “centro de trabajo habitual” del siguiente apartado del mismo artículo y al que remitimos.

En estos dos supuestos, la empresa tiene que:

- Facilitar medio de transporte
 - Carretera: vehículos destinados a transporte de pasajeros o automóviles
 - Tren: Viaje diurno (turista o superior), Viaje nocturno (cabina uso individual)
 - Avión: Clase turista
 - Barco (=tren)
- Abonar gastos de desplazamiento: empresa decide si el desplazamiento es en transporte público o, previo acuerdo, en coche propio sin obligación de transportar a otros miembros del equipo

Gastos de locomoción (art. 34): 0,26 euros/km + gastos de aparcamiento + peaje.

B.- El artículo 20.2 del convenio, establece

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

La redacción del artículo 20.2 del convenio, está pensada para supuestos en los que se produce un desplazamiento entre un "centro de trabajo habitual" (ej. plató o estudio o centro de trabajo principal) y una localización concreta (ej. programas típicos de televisión, noticiarios, etc.)

El problema que nos solemos encontrar es cuando el centro de trabajo, pactado en contrato, es móvil/itinerante (ej. cine, publicidad, ficción).

El elemento definitorio de esta clase de centros reside en la indeterminación espacial y variabilidad del lugar donde se trabaja y que es consustancial a las características propias del modo en que se organiza la producción, que requiere que las personas trabajadoras se desplacen de manera temporal a los diferentes lugares en los que la empresa, en función de los trabajos contratados, lleva a cabo su actividad, que son distintos del lugar de trabajo habitual del trabajador y del que constituye su residencia.

En el caso de que exista un "centro de trabajo de referencia", éste será el que se tome como referencia para el cálculo del tiempo de desplazamiento, entre el centro de trabajo y el lugar de citación, teniendo el tiempo de desplazamiento la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando no existe “Centro de trabajo habitual” o de referencia, habrá que estar al:

- ❖ Centro de trabajo que figura en el contrato (Código Cuenta Cotización del centro de trabajo de la empresa)
- ❖ Domicilio social de la empresa
- ❖ En el caso de que estos dos últimos fueran impracticables o ilógicos (ej. CCC o domicilio social en Barcelona y localización en Cádiz), hay que hacer considerar que todo el tiempo de desplazamiento que se realiza con ocasión o motivo del trabajo cuando se está desplazado en centros de trabajo móviles o itinerantes, tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Por tanto, los desplazamientos realizados cuando existe un centro de trabajo habitual y de referencia u otra localización deben considerarse como tiempo de trabajo efectivo.

De idéntica manera, cuando se establece por contrato un **centro de trabajo móvil o itinerante**, los desplazamientos deben considerarse como tiempo de trabajo efectivo al encontrarse la persona trabajadora a disposición del empresario, en ejercicio de su actividad y permaneciendo en el trabajo tal y como se establece en los términos del artículo 2.1. de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

C) El artículo 20.3 del Convenio establece un supuesto especial,

- **Desplazamientos**

- > 350 km. desde el “centro de trabajo habitual” (localidad de origen)
- Tiempo de trabajo efectivo (Desplazamiento + comida/cena + trabajo) > 10 horas
- Derecho a alojamiento destino: Hotel de 3 estrellas (si es en España) 4 estrellas (si es fuera de España)
- Tiempo de trabajo efectivo: tiempo de desplazamiento ente “centro de trabajo habitual” y lugar de citación (art. 20.2)

[“Centro de trabajo habitual”: plató/localización principal, centro de trabajo contrato, domicilio social de la empresa, etc.]

9.7) Trabajo nocturno (art. 21)

- Horario: 10pm-6am
- Trabajador nocturno: al menos 3 horas de jornada diaria en este horario.
- Carácter voluntario y, en su defecto, sistema de rotación.
- **Complemento de trabajo nocturno.** (art. 28)

9.8) Trabajo a turnos (art. 22)

- Mismos puestos de trabajo ocupados por las personas trabajadoras según un cierto ritmo, continuo o discontinuo.
- Plus de Turnicidad (art. 28)

9.9) Trabajo en festivos (art. 23)

Festivos estatales, autonómicos o locales (lugar de prestación efectiva de servicios)

- Complemento festivos (art.28) y festivos especiales o asimilados (1 y 6 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre)

9.10) Horas extraordinarias (art. 24)

Carácter voluntario

- Concepto: aquellas que excedan la jornada de trabajo efectiva en **cómputo mensual** y las que superen el **límite máximo diario (¿)**. No tienen esa consideración las prolongaciones de jornadas compensadas por descanso.
- Compensación:
 - Descanso (3 meses tras su realización o menos si contrato duración inferior): 90 minutos por cada hora extra
 - Abono: Hora ordinaria incrementada en un 50% (nómina del mes siguiente)

9.11) Vacaciones (art. 25)

- **23 días laborables** (excluye días de descanso semanal, festivos y aquellos declarados como no laborables en el calendario laboral de la empresa) no sustituible por compensación económica.

10.- RETRIBUCIONES (art. 26-30)

Salario (art. 26)

Concepto: **totalidad de las percepciones económicas en dinero o especie** (salario en especie \leq 30% total)

- **Pago** salarios: antes del 8º día posterior a su devengo.
- Compensación y absorción: salario superior al establecido en convenio (salvo complementos no compensables ni absorbibles: jornada especial, turnicidad, festivos, fin de semana)
- Finiquito: salario del mes + vacaciones + descanso semanal.

Salario base (art. 27) Tablas salariales (Anexo I Convenio)

Complementos salariales (art. 28)

Complemento alteración horaria (**plus flexibilidad**)

- Jornada general de 40 horas, modificaciones en la hora de inicio o finalización de la jornada (límite: 2 cambios a la semana y excepcionalmente 2 más al mes)
- Aplicación: todas las personas que participen directa y personalmente en la producción audiovisual
- Cuantía: 128,86 euros mensuales (2024)
- Exclusión: salario bruto mensual (incluido plus flexibilidad) superior al establecido en convenio

Complemento de **jornada especial**

- A partir de las 9 horas y 15 minutos
- Cuantía: 20 euros diarios adicionales [DA3ª, 4º día cine/ficción, 20 euros al día + 35 euros adicionales]
- No compensable ni absorbible
- Compatibilidad con plus flexibilidad

❑ Complemento de **nocturnidad**

- Persona trabajadora nocturna
- Cuantía: 10% salario base
- Exclusión: trabajadora nocturna con salario bruto mensual >10% al establecido en convenio.
- No compensable ni absorbible para trabajadores nocturnos a partir de 7.04.2024.

❑ Complemento de **turnicidad**

- Personal sujeto a turnicidad
- Cuantía: 480 euros brutos anuales (prorratio 12 meses, 40 euros/mes)
- No compensable ni absorbible para trabajadores a turnos a partir de 7.04.2024.

❑ Complemento **trabajo festivos**

Festivos **ordinarios** (estatales, autonómicos, locales)

- Complemento de 60 euros día o, de ser superior, incremento 75% sobre las horas trabajadas en festivos o descanso de 1 día y medio por festivo.
- Opción: persona trabajadora (salvo contrato temporal < 3 meses o FD, opción empresa)
- No compensable ni absorbible

Festivos **especiales y asimilados** (1,6 enero; 24,25 y 31 diciembre)

- Complemento de 80 euros día o, de ser superior, incremento 75% sobre las horas trabajadas en festivos o descanso de 2 días por festivo.
- Opción: persona trabajadora (plazo una semana desde su realización)

- ❑ **Complemento por trabajo fin de semana**

- Sábado, domingo o ambos
- Exclusión: personal asignado de forma habitual a turnos en fin de semana.
- Cuantía: complementos festivos ordinarios.

- ❑ **Supresión Plus Disponibilidad (art. 29):** se incorpora su importe (25% salario base) al del nuevo salario base.

- ❑ **Gratificaciones Extraordinarias (art. 30)**

- Dos pagas extras al año: junio y diciembre
- Devengo semestral
- Posibilidad de prorrateo
- Salario base mensual de las tablas salariales incluye el prorrateo de todos los grupos y categorías profesionales.

11.- DESPLAZAMIENTOS. DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN (art. 34)

- Locomoción: vehículo propio fuera del “centro de actividades”, cuantía: 0,26 euros/km + peaje + aparcamiento.
- Dietas: municipio distinto del “centro de actividades” y del domicilio habitual, compensación de gastos, alternativamente:
 - Empresa provee las dietas
 - Compensación gastos
 - **Comida: 14,02 euros**
 - **Cena: 16,36 euros**
 - **Comida y Cena: 30,38 euros**
 - **Dieta completa con pernocta: 51,39 euros**
[Fuera España, incremento 50%]
 - **Gastos de bolsillo: 8,81 euros (solo en caso de pernocta)**
 - Sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas y medias dietas
 - Cualquier sistema mixto de los tres anteriores
- La empresa abonará los gastos de locomoción y dietas, antes de que se efectúe el gasto, siempre que el trabajador así lo demande.

12.- PERMISOS RETRIBUIDOS (art. 35)

- **15 días naturales** matrimonio o constitución legal de pareja de hecho
- **4 días laborables** fallecimiento cónyuge y parientes primer grado (2 días, segundo grado)
- **5 días laborables accidente** (art.37.3 b) ET) o **enfermedad graves**(Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. Ver listado de las enfermedades graves en Anexo I:<https://www.boe.es/eli/es/o/2019/02/06/tms103>) ingreso, hospitalización e intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo, para parientes hasta segundo grado y convivientes. El permiso será disfrutado de forma continuada o alterna dentro de los 10días naturales, contados a partir del día en el que se produzca el hecho causante.
- **2 días naturales** por mudanza
- Tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable
- **8 horas** retribuidas al año para consultas médicas
- **10 horas** retribuidas al año para acompañamiento de familiares, hasta segundo grado, para consultas médicas
- **4 días** al año por causa de **fuerza mayor** para motivos familiares urgentes de familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente.
- **Permiso** (no retribuido) de **ocho semanas**, continuas o discontinuas, para cuidado de hijo hasta que el menor cumpla 8 años. *El art.20 de la Directiva (UE) 2019/1158 establece la trasposición de la Directiva a fecha de 2/8/2022, y para 2/8/2024, la prestación o remuneración de las 2 últimas semanas del permiso parental. Las primeras 6 semanas debería estar regulado.*

- Derecho adaptación de jornada (art. 34.8 ET)

13 .- LACTANCIA (art. 39)

Derecho individual a la acumulación en jornadas completas: permiso retribuido de **18 días** naturales o pacto empresa que mejore

14.- MEJORAS SOCIALES

MATERIA DE IGUALDAD (art. 40)

- Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.
- Planes de igualdad: empresas de >50 trabajadores
- Obligación de protocolos frente al acoso en cada empresa y subsidiariamente lo establecido en convenio

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO (art.41)

- Derecho a la dotación y al mantenimiento de equipos, medios y herramientas y compensación gastos de teletrabajo: 1,75 euros por cada día efectivo de trabajo a distancia.
- Acuerdo individual de teletrabajo

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL (art. 42)

Derecho a la **desconexión digital fuera del tiempo de trabajo:** no atención al teléfono, correos o mensajes profesionales. Excepto: presencia inmediata para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes.

❑ **SEGUROS** (art.43)

- Fallecimiento por accidente de trabajo/enfermedad profesional: 34.000 euros
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual por accidente de trabajo/enfermedad profesional: 30.000 euros
- Incapacidad Permanente Absoluta para toda profesión derivada de accidente de trabajo/enfermedad profesional: 36.000 euros
- Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo/enfermedad profesional: 42.000 euros.

❑ **INCAPACIDAD TEMPORAL** (art.44)

- Complemento empresarial del subsidio de Incapacidad Temporal hasta 100%, dos límites: máximo 1 año y no superior al 25% de la base reguladora. Mientras relación laboral viva con la empresa.
- IT accidente de trabajo: obligación empresa de abono del complemento hasta 3 meses posteriores a la extinción del contrato.

❑ **TÍTULOS DE CRÉDITO** (art. 45)

- Producción cinematográfica: derecho a figurar en títulos de crédito, nombre y categoría profesional.
- Excepto: *services*, sin potestad de realización de títulos.



...y hasta aquí la exposición de III Convenio de la
Industria Audiovisual y Cinematográfica

**MUCHAS GRACIAS POR
VUESTRA ATENCIÓN**