

TALLER SOBRE III CONVENIO AUDIOVISUAL TÉCNICOS

Invierno 2024

- **Introducción:**

La publicación de un nuevo convenio marca unas nuevas reglas del juego. ***Reglas que en muchas ocasiones son interpretadas de manera diferente por la parte social y la patronal.***

En Tacee tratamos de interpretar las nuevas condiciones y reglas de la manera más beneficiosa para l@s trabajador@s del sector, pero la interpretación correcta en la mayoría de los casos vendrá determinada por un juzgado.

Por nuestra experiencia de años, hemos constatado que las productoras prefieren hacer una interpretación abusiva de las normas por el ahorro económico que logran y sumando la difícil tarea de la inspección de trabajo para poder llegar a tiempo a los rodajes y comprobar in situ los abusos y/o incidencias.

Aun así, desde hace unos años tenemos una herramienta muy útil, ***El Registro de Horas Diario*** y la obligación de registrar la jornada trabajada. Debemos ser conscientes de lo importante de este registro y su veracidad para poder reclamar y demostrar los abusos.

Analicemos el nuevo convenio título a título.

Preámbulo - Título I Disposiciones Generales

Una de las cosas a destacar del preámbulo es que tanto CCOO como CSIF solo han firmado por la parte social. Esto es un indicativo de que el nuevo texto beneficia a la patronal más que a la parte social. También significa que solo CCOO Y CSIF pueden formar parte de la comisión paritaria, de la comisión nacional de seguridad e higiene y solo ellos pueden tener delegados de convenio. Algo que claramente no es bueno para l@s profesionales del sector audiovisual.

Por la parte social no han firmado UGT, CGT, TACEE, ALMA y FAGA. Son sindicatos que han participado en las negociaciones desde el año 2016.

Por la parte patronal han firmado las siguientes asociaciones: PATE, ACP, PIAF, AECINE, PROA, PROFILM y DIBOOS.

En el ámbito funcional se regulan las relaciones laborales entre trabajador@s con las empresas de producción audiovisual (cine, tv, publicidad o análogas), incluido Internet. Son exceptuadas: cortometrajes exhibición en cines y empresas que tengan convenio propio u otro convenio de aplicación inferior (ej. Autonómico, Provincial) que prevea condiciones superiores.

Algo relativamente beneficioso es que se reduce el ámbito temporal y el presente convenio solo estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2024. Dependerá de las partes firmantes prorrogarlo o no en el tiempo.

Otro aspecto negativo es que sigue vigente el principio de compensación y absorción por virtud del cual todos aquellos salarios por encima de la tabla podrán compensar las futuras subidas de las tablas salariales y ser compensada esa subida con la reducción de algún complemento creado para tal propósito, generalmente "A cuenta Convenio".

Conviene destacar la retroactividad de las tablas salariales de 2022 y 2023. El pago de esta retroactividad será en los tres meses posteriores al 7.04.2024 (07.07.2024). Quedan excluidas las producciones audiovisuales ya ejecutadas a la fecha de firma del convenio (13.12.2023) y producciones cinematográficas cuyo rodaje se inicie en los 2 meses siguientes a la firma del convenio (13.02.2024).

La prórroga del convenio será anual salvo denuncia. Si no se alcanza acuerdo vigencia del convenio hasta nuevo acuerdo (ultraactividad).

Título II Comisión Paritaria

En la comisión paritaria, encargada de mediar e interpretar aquellos aspectos del convenio que no estén claros o cualquier duda con respecto al mismo, la parte social solo estará representada por miembros de los sindicatos firmantes, CCOO y CISF, algo claramente negativo.

Las consultas pasan de ser gratuitas a tener un coste económico, y el plazo para contestar a las consultas no está definido.

La comisión redactará un reglamento de funcionamiento interno en el plazo de un mes desde la publicación del nuevo convenio, dudamos de su cumplimiento ya que nunca se redactó un reglamento en los años de vigencia del II convenio (14 años).

Título III Organización del Trabajo

Este título no se modifica y sigue siendo potestad de la empresa.

No se acepta la participación de los representantes legales de l@s trabajador@s (RLT) que forman parte de comités de empresa en la organización del trabajo.

Título IV Contratación

En este apartado tenemos otro de los motivos para que ***Tacee no firmara el nuevo convenio y es el contrato artístico de duración determinada***. En la práctica un contrato por obra que deja al sector en la misma situación de temporalidad, precariedad e inseguridad en la garantía de trabajo futuro, en la que se está permanentemente. Es más, empeoran las condiciones ya que es un contrato aún más precario en su indemnización por despido y en las condiciones para poder ser transformado en contrato fijo-discontinuo o fijo. Supuestamente es solo aplicable para casos muy concretos de temporalidad y circunstancias

excepcionales y no para puestos estructurales y claramente necesarios en cualquier producción, pero la realidad es que se está aplicando de manera generalizada. Un contrato que claramente está en contra del espíritu de la última reforma laboral.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

- CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. Se aplica ante un 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 para 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. Se aplica para necesidades temporales de las empresas, pero NO para "necesidades estructurales y permanentes". Definir que son esas necesidades temporales y diferenciarlas de las necesidades permanentes y estructurales es donde surgen las discrepancias entre la parte social y la patronal. Se podrán hacer prórrogas sucesivas hasta la duración máxima legal, art. 15.5 ET, 18 meses trabajados en un período de 24 meses.

Denunciado por Tacee ante el ministerio de trabajo seguimos a la espera de que se actúe de forma clara y contundente.

En producciones cinematográficas con interrupción de las actividades de rodaje, cada período podrá ser objeto de contrato separado. Se recomienda (sin obligación legal), la contratación preferente de 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

CONTRATACIÓN FIJO-DISCONTINUA

Objeto: Ordinario (actividades estacionales o temporada prefijada) o Prestación intermitente (factores variables y no fijos, ej. Serie televisiva o nueva temporada o 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)

Se acortan los plazos de llamamiento para los contratos fijo-discontinuos. Este llamamiento podrá ser por: grupo o categoría profesional y perfil específico (ficción, informativos, programas, deportes, etc.). Por antigüedad en la empresa, por criterios geográficos y distinción entre modalidad intermitente o de temporada. Y todo ello sin perjuicio de la utilización de otros criterios objetivos adicionales, es decir, se deja a la total discreción de la productora los motivos de llamamiento del personal trabajador. Anteriormente debía ser por riguroso orden de antigüedad y puesto laboral.

El desistimiento del contrato fijo-discontinuo se produce si no se responde a 2 llamamientos y no se extingue si se disiente al llamamiento por incompatibilidad con el horario de estudios para título académico o profesional.

Deber de cada empresa de establecer una bolsa de empleo con relación de perfiles específicos.

La baja voluntaria tendrá un preaviso de 15 días y si se incumple el plazo la empresa podrá proceder al descuento de esos días.

Título V Jornada de Trabajo

Principios generales (art. 15)

Jornada ordinaria: 40 horas semanales, 8 horas diarias. Personal que participa de forma directa en la producción audiovisual (plus flexibilidad): No podrá superar las 9 horas diarias.

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

Descanso diario: mínimo 12 horas

Descanso semanal: mínimo 48 horas ininterrumpidas (regla general: sábados y domingos)

Adaptación de jornada: para la conciliación de la 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)

Otro de los títulos que contiene parte de los motivos para no firmar en nuevo convenio. ***La duración de la jornada laboral semanal se pasa de 35 horas a 40 horas.*** Un claro retroceso si tenemos en cuenta que la tendencia general es la reducción de la semana laboral hacia las 35 horas semanales.

La creación de una jornada especial de 12 horas y la posibilidad de tener hasta 4 jornadas continuadas de 12 horas, con sus restricciones, es otro de los motivos que lleva a Tacee a

no firmar el nuevo convenio. Creemos que es una autentica barbaridad que la jornada diaria se puede prolongar más allá de 9 horas. El agotamiento y bajo rendimiento que se produce en las largas jornadas aumenta el riesgo de accidentes. De nuevo es una regulación que va en contra de la tendencia de futuro de mejorar unas condiciones laborales que beneficien la conciliación familiar.

Jornadas especiales (art. 16)

Tienen carácter excepcional (situación especial rodaje, grabación, retransmisión, trabajos imponderables) y solo las realizaran el personal con participación directa producción audio visual y cobren el plus flexibilidad. La prolongación ocasional podrá superar las 9 horas diarias hasta 12 horas.

Cada jornada que supere los 9 y 15 minutos conlleva un complemento salarial de 20€ por cada uno de los días.

Límite días: se podrán realizar un máximo de 3 jornadas especiales consecutivas pero la disposición Adicional 3ª, en cine o ficción, permite la ampliación de un 4º día consecutivo de hasta 12 horas diarias, por un máximo 8 semanas continuas o discontinuas, con complemento adicional de 35€.

Límite horas: la jornada no podrá superar las 12 horas diarias, ni las 50 horas semanales, ni mensualmente el resultado de multiplicar el número de días laborables del mes x 9 horas diarias.

Se empeoran las condiciones para que las horas trabajadas en exceso sean consideradas extraordinarias. La Productora tienen hasta 3 meses para compensar los excesos de jornada con la paridad 1:1. De poco sirve que se aumente la cuantía de las horas extras que han de pagarse al 50% o compensarse en tiempo de 90 minutos por hora de más, si se dificulta la consideración de que horas son extraordinarias.

En contratos de duración menor a 3 meses, la compensación o abono de los excesos de jornada, podrá ser a la finalización del contrato.

Se tiene derecho a conocer mensualmente, por escrito, el número de horas pendientes de compensar por descanso o abonar.

Horas extraordinarias. (art. 24)

Tienen carácter voluntario.

Concepto: son 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.

La verdadera mejora en cuanto a jornada laboral es la ley aprobada en 2019 de ***obligatoriedad del registro de la jornada laboral***. Esta es la gran herramienta que tenemos para poder asegurarnos que se cumplen las condiciones de trabajo en cuanto a jornada y el pago correcto de las mismas. Básicamente ***“trabajar por las horas contratadas y cobrar todas las horas trabajadas”***. Debemos ser intransigentes y exigentes en este punto. Asegúrate que se registra tu jornada laboral diaria correcta y legalmente. Solicita que se te proporcione dicho registro al final de cada mes o al final de la producción si la duración es menor. La empresa está obligada a guardar dicho registro y a ponerlo en disposición de los RLT o Inspección de trabajo. ***Este registro es VITAL e IMPORTANTÍSIMO.***

Otro punto muy importante es que ***los desplazamientos, si los hubiere, desde el lugar de citación hasta la localización de grabación se consideran parte de la jornada laboral.***

En cuanto a las **reglas generales del horario de trabajo** (art. 17)

El establecimiento del horario es facultad de la empresa.

El plan de trabajo se conocerá con una antelación de 10 días y las alteraciones sobre el plan con una antelación de 48 horas. Excepto en publicidad y eventos de carácter excepcional.

Inicio jornada: hora de convocatoria (ver desplazamientos)

Jornada Continuada: si la duración es mayor a 6 horas habrá un descanso de 15 minutos no considerados de trabajo efectivo.

Jornada Continuada: si la duración es mayor a 7 horas y media habrá un descanso de 15 minutos considerados de trabajo efectivo. Si la jornada es en un municipio distinto del habitual la empresa proporcionará un running buffet o sistema alternativo (de acuerdo a los importes exentos)

Jornada Partida: manutención a cargo de la empresa si la interrupción es menor a 2 horas y no se considera tiempo de trabajo efectivo.

Jornada Especial: jornada diaria total (trabajo, extras, montaje y descansos) no podrá superar las 13 horas.

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

Se regula el **Trabajo por Turnos.** Mismos puestos de trabajo ocupados por las personas trabajadoras según un cierto ritmo, continuo o discontinuo y se abonará un Plus de Turnicidad (art. 28).

Se consideran **Festivos Especiales** los días 1 y 6 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre con una compensación económica o en tiempo libre específica. Se abonará el Complemento festivos (art.28).

Se considerarán como **Festivos Autonómicos y Locales** los del lugar donde se realice la prestación efectiva de servicios, salvo pacto en contrario.

Vacaciones: 23 días laborables, no sustituible por compensación económica.

Título VI Retribuciones

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

Complementos salariales (art. 28)

Complemento alteración horaria (plus flexibilidad)

Permite la modificación en la hora de inicio o finalización de la jornada (límite: 2 cambios a la semana y excepcionalmente 2 más al mes).

Se aplicará a todas las personas que participen directa y personalmente en la producción audiovisual y su cuantía es de 128,86 euros mensuales (2024).

Complemento de jornada especial

Se aplicará al superar las 9 horas y 15 minutos y su cuantía será de 20€ diarios. El 4º día, en cine y ficción, serán 20€ al día + 35€ adicionales. No podrá ser ni compensable ni absorbible y tiene compatibilidad con plus flexibilidad

Complemento de nocturnidad.

Será abonado a cada persona trabajadora en horario nocturno y su cuantía será 10% salario base. Se excluyen las personas trabajadoras en horario nocturno con salario bruto mensual sea mayor al 10% del salario al establecido en convenio. No compensable ni absorbible para trabajadores nocturnos a partir de 7.04.2024.

Complemento de Turnicidad.

Se abonará al personal sujeto al trabajo por turnos y su cuantía será 480€ 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€ día o, de ser superior, incremento del 75% sobre las horas trabajadas en festivos o descanso de 1 día y medio por festivo. Opción a elegir por la 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€ día o, de ser superior, incremento 75% sobre las horas trabajadas en festivos o descanso de 2 días por festivo. Opción a elegir por la persona trabajadora en el plazo de una semana desde su realización.

Complemento por Trabajo Fin de Semana.

Se aplica por trabajo en sábado, domingo o ambos y su cuantía será igual al complemento festivos ordinarios. Queda excluido el personal asignado de forma habitual a turnos en fin de semana.

Se suprime el Plus Disponibilidad (art. 29) y se incorpora su importe (25% salario base) al del nuevo salario base. Tacee solicitaba que este complemento se incorporase al salario base pero considerándolo un 30% del salario base.

Gratificaciones Extraordinarias (art. 30).

Dos pagas extras al año: junio y diciembre. Su devengo será semestral pero podrá ser prorrateado mensualmente.

Título VII Desplazamientos

Se actualizan la cuantía de dietas diarias y gastos de bolsillo.

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

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

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

Los gastos de locomoción con vehículo propio fuera del "centro de actividades" tendrá una cuantía de **0,26€ por km**, Se abonarán tras justificación, los gastos de peaje y aparcamiento.

Título VIII Permisos, Licencias y Excedencias

En cuanto a permisos y licencias existen varias mejoras, algunas de ellas reguladas por ley con anterioridad a este nuevo convenio por tanto no tan novedosas.

Se equiparán los derechos de las parejas constituidas legalmente a la de los matrimonios.

Aumenta a 4 días el permiso por fallecimiento de un familiar de primer grado (padre, madre e hijos e hijas) y de 2 días para familiares de segundo grado (abuelos, abuelas, hermanas y hermanos).

Permiso de hasta 5 días por enfermedad grave, intervención con o sin hospitalización de familiares hasta segundo grado u otros familiares que convivan con el trabajador o trabajadora. Podrán disfrutarse de forma continua o alterna el / los 10 días posteriores a la intervención. Se aumenta en un día si es necesario el desplazamiento en más de 200km.

Aumenta a 2 días el permiso por traslado de domicilio.

8 Horas retribuidas al año para consultas médicas.

10 Horas al año para acompañar a familiares.

Títulos IX y X

Estos títulos son novedad en este convenio y recogen regulaciones ya hechas por leyes de carácter general. Leyes de igualdad y corresponsabilidad y regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital.