

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

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

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

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

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

#### PREÁMBULO

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

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

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

## TÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito funcional.

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

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

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

2. Quedan expresamente exceptuadas del ámbito de este convenio:

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

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

#### Artículo 2. Ámbito personal.

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

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito de este convenio:

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

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

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

#### Artículo 6. *Obligatoriedad del convenio.*

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

#### Artículo 7. *Concurrencia entre convenios.*

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

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

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

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

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

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

**TÍTULO II****Comisión Paritaria****Artículo 9. Comisión Paritaria.**

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

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

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

2. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

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

3. La Comisión Paritaria se reunirá:

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

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

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

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

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

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

### TÍTULO III

#### **Organización del trabajo**

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

### TÍTULO IV

#### **Contratación**

Artículo 11. *Contratación.*

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

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

a) Modalidad de contrato.

b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre o razón social, domicilio social y número de identificación fiscal. Si la empresa tiene forma de persona jurídica o actúa por medio de representante, deberán constar los datos completos de identificación del mandatario que suscribe el contrato.

c) Identificación completa de la persona trabajadora, incluyendo su nombre, domicilio y número de identificación fiscal.

d) En su caso, el título, provisional o definitivo, de la producción para la que se contrata a la persona trabajadora.

e) Grupo y funciones o categoría profesional de la persona trabajadora.

f) Plazo de duración del contrato, que podrá ser:

– De duración indefinida.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Remuneración pactada.

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

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

#### Artículo 12. Período de prueba.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Contrato fijo discontinuo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 14. *Dimisión de la persona trabajadora.*

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

### TÍTULO V

#### **Jornada y tiempo de trabajo**

#### Artículo 15. *Principios generales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 16. Jornadas especiales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 19. *Registro de jornada.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 20. *Desplazamientos y transportes.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. *Trabajo nocturno.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 22. Trabajo a turnos.**

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

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

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

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

**Artículo 23. Trabajo en festivos.**

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

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

**Artículo 24. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 25. Vacaciones anuales.**

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

**TÍTULO VI****Retribuciones****Artículo 26. Del salario.**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 27. Salario base.**

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

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

**Artículo 28. Complementos salariales.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 29. *Supresión de complementos salariales.***

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

**Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.***

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

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

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

## TÍTULO VII

### **Formación profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y desplazamientos**

**Artículo 31. *Formación profesional.***

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 32. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 33. *Traslados y desplazamientos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores.

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

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

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

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

## TÍTULO VIII

### Permisos, licencias y excedencias

#### Artículo 35. Permisos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 37. *Guarda legal.*

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

#### Artículo 38. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 39. *Cuidado del lactante.*

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

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

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

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

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

## TÍTULO IX

### Igualdad y corresponsabilidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

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

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

## TÍTULO X

### **Trabajo a distancia y desconexión digital**

Artículo 41. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 42. *Desconexión digital.*

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

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

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

## TÍTULO XI

### Disposiciones varias

#### Artículo 43. Seguros.

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

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

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

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

#### Artículo 44. Incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) La empresa saliente deberá entregar a la entrante, la siguiente documentación:

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

Esta documentación deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

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

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

## TÍTULO XII

### Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Cometidos de la Comisión.*

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

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

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

**Artículo 49. Atribuciones de la Comisión.**

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

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

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

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

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

## TÍTULO XIII

### Derechos sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 52. *Horas sindicales.*

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

### TÍTULO XIV

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 53. *Normas generales.*

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

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

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

#### Artículo 54. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 55. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

e) Simular la presencia de otra persona trabajadora.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 57. Sanciones.

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

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 58. Prescripción de las faltas.

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

#### Disposición adicional primera.

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

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

#### Disposición adicional segunda.

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

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

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

#### Disposición adicional tercera.

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

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

Las condiciones mínimas de estos pactos serán:

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

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

#### Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

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

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

Disposición transitoria primera.

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

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

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

## ANEXO I

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

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

#### A.1 Televisión y publicidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## A.4 Trabajadores de Administración y Servicios Generales

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

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

**B.1 Televisión y publicidad**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## B.4 Trabajadores de Administración y Servicios Generales

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

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

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

**C.1 Televisión y publicidad**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## C.4 Trabajadores de Administración y Servicios Generales

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

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