



III CONVENIO COLECTIVO
INDUSTRIA PRODUCCION
AUDIOVISUAL (TECNICOS)

MADRID 22 DE ABRIL 2024

B.O.E 6 DE ABRIL DE 2024

El pasado día 6 de Abril de 2024 se registra y aprueba el nuevo convenio colectivo del sector audiovisual , del que pasamos a realizar un breve resumen de sus principales novedades.

Como **ámbito funcional** destacar que incluye a todas las empresas que prestan servicios en el sector audiovisual **exceptuando** las empresas que presten servicios a cortometrajes o aquellas que tengan convenio propio

En el **ámbito personal** se **excluyen** el personal de alta dirección, los agentes comerciales o publicitarios, actores, músicos cantantes etc

En el **ámbito territorial** se circunscribe a todo el territorio nacional y en el **ámbito temporal** estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.

Así mismo se inicia la aplicación del mismo desde la fecha de publicación exceptuando a las empresas que hayan finalizado el proyecto o el rodaje se inicie antes del 12 de febrero de 2024

Requisitos Obligatorios

Formalización por escrito cuyo contenido mínimo es el siguiente:

- Modalidad de contrato, Razón completa de la empresa, representante de la misma y del trabajador, título provisional o definitivo de la obra, grupo y funciones o categoría profesional del trabajador, plazo de duración del mismo (indefinido o temporal) **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.**
- Duración de la jornada de trabajo que podrá ser en horas semanales de promedio en cómputo anual.
- Remuneración Pactada
- Centro de trabajo o centro de actividades donde se presta el servicio.

Respecto al **periodo de prueba**:

- Técnicos Titulados: 6 meses
- Técnicos Intermedios: 4 meses
- Resto: 2 meses
- Los inferiores a 6 meses solo permiten 1 mes de prueba

En relación a los **Contratos Fijos discontinuos** destacar que debe establecerse el correo electrónico a efectos de notificación en el contrato de trabajo como mecanismo válido para el llamamiento.

Podrán ser FD ordinarios, actividad estacional, y FD de prestación intermitente (factores variables que impiden saber con exactitud cuando empieza ni la duración etc etc)

Se establece que el llamamiento debe realizarse incluso cuando la persona este de baja o por descanso por nacimiento de hijo, guarda legal etc

El plazo máximo de inactividad se fija en 6 meses

Plazos:

Llamamiento	Fijo discontinuo ordinario	15 días naturales
	Fijo discontinuo intermitente	6 días naturales
Aceptación y Desistimiento	Fijo discontinuo ordinario	7 días naturales
	Fijo discontinuo intermitente	3 días naturales

La notificación del cese de actividad por parte de la empresa a la persona contratada será por escrito y con una antelación previa de:

Fijo discontinuo ordinario	15 días naturales
Fijo discontinuo intermitente	3 días naturales

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.

La falta de respuesta o el desistimiento a 2 llamadas diferentes supondrá la extinción-

Principios Generales

La empresa **debe elaborar un calendario laboral y asignar un horario de referencia** a los trabajadores. La modificación de ese horario, la prolongación de las jornadas, la realización de horas extras o el trabajo en fin de semana o en festivos o durante más de 3 horas en horario nocturno, dan lugar al devengo de una gran cantidad de pluses, que ***pueden acumularse entre ellos y disparar los costes de las empresas.***

Como norma general, la jornada semanal será de **40 horas, a razón de 8 horas 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.**

El plus de flexibilidad es un complemento de alteración horaria y no de ampliación de jornada ordinaria, y compensará los cambios de jornada y horario y su posible distribución irregular y se establece una cuantía de **128,66 € mes**

Dichos cambios no podrán implicar ***más de 2 cambios de horario a la semana*** sobre el horario de referencia y con causa justificada, ***2 cambios más al mes***

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 Trabajado

Principios Generales

El descanso semanal será de **48 horas** ininterrumpidas y el descanso entre jornadas será de **12 horas** (art 15)

El plan o los horarios de trabajo inicialmente previstos serán comunicados por escrito a las personas trabajadoras con una **antelación mínima de diez días. (art.17)**

Las alteraciones horarias deben comunicarse con **48 horas de antelación** y la jornada puede establecerse sin distinción de horas ni días dentro de las 24 horas del día (art.17)

La jornada de trabajo comenzará en la hora en la que **hubiese sido convocada en el lugar de realización del servicio**

Los festivos salvo pacto en contrario serán los de la **realización efectiva de la prestación de servicios.**

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.

El sistema de registro utilizado, que deberá ser preferentemente **mediante medios o aplicaciones informáticas**

Jornadas Especiales Art.16

Para cubrir las **situaciones especiales de rodaje justificadas**, grabaciones, retransmisiones, entre otras, se crea la figura de la “**Jornada Especial**” que permite la realización de jornadas de trabajo diarias superiores a 9 horas e inferiores a 12 horas (hasta 13 horas contando media hora de descanso para comida y otra para la cena).

Estas “jornadas especiales” están sujetas a los siguientes límites:

- No más de 3 días consecutivos
- Posibilidad ampliar en cine o ficción un cuarto día consecutivo
- No más de 12 horas de trabajo efectivo, ni 50 horas a la semana ni mensualmente el resultado de multiplicar 9 por los días laborables del mes

Se debe abonar un **complemento de jornada especial de 20 € día** siempre que la jornada exceda de 9 Horas y 15 minutos. El cuarto día lleva un coste extra de **35 €**

Los excesos de jornada deben compensarse con descanso en los 3 meses siguientes. No se consideran **Horas Extraordinarias** siempre que se compensen en ese plazo

No se podrá exceder las 13 horas incluidas horas extraordinarias, montaje y desmontaje y pausa para comer(2 veces de media hora)

Reglas Específicas del horario de trabajo (art.18)

En jornadas **< a 6 horas no hay descanso.**

En jornadas **entre 6 y 7,30 horas** se realizará un descanso de **15 minutos** que no será tiempo efectivo de trabajo

Si la jornada **excede de 7,30 horas** y se realiza fuera del municipio de trabajo y domicilio habitual del trabajador, la empresa proporcionara un “running buffet” o método alternativo de **15 minutos y considerado tiempo efectivo de trabajo.**

En jornadas partidas si el tiempo de pausa para la comida es inferior a 90 minutos no será tiempo efectivo de trabajo, pero el coste es por cuenta de la empresa

Si es **entre 90 y 120 minutos**, no se considerará tiempo efectivo de trabajo, aunque el tiempo que **exceda de esos 120 minutos** si se considerará jornada de trabajo.

Otros Aspectos importantes

En relación a los desplazamientos y transportes cuando se produzcan estos y superen los 350 km y las 10 horas de prestación de servicios habrá que pagar el alojamiento(**art 20**)

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. (art 21.)

Su complemento será el 10% del salario base

Los días festivos trabajados se pagarán a opción del empleado, a razón de **60 € día o incremento del 75% en esas horas** trabajadas o **descanso a razón de 1,5 días** por festivo. (art.23)

Los días festivos “**especiales**” (24,25, 31, 1 y 6) trabajados se pagarán a opción del empleado, a razón de **80 € día** o incremento del **75%** en esas horas trabajadas o descanso a razón de **2 días por festivo**.

El complemento de fin de semana se tratará de la misma forma que los festivos ordinarios.

Otros Aspectos importantes

Son **horas extraordinarias** todas las que excedan de la jornada pactada de trabajo en computo mensual y las que superen el límite máximo diario y es voluntario para el trabajador (art.24) ! Hora extraordinaria equivale a 1,5 horas a compensar

Las vacaciones serán de **23 días laborables. (art.25)**

En relación a las **Dietas**, se pagarán cuando haya un cambio de municipio de centro de actividad **y además** un cambio de domicilio habitual del trabajador

- 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**).
- KM: **0,26 €**+gastos peaje y aparcamiento que justifique

Es **obligatorio la contratación de un seguro** para los empleados que cubran ciertas contingencias con límites entre 34.000 y 42.000 €



Tax&Finance

DATOS DE CONTACTO

Eduardo Suarez SOCIO- DIRECTOR

Teléfono: +91 033 95 09

Dirección: C/ Gutierrez Solana, 1. 1ºIzq
28036 Madrid

Web: www.tax-finance.es