

**ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL  
II CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL  
(Rama Técnicos)**

**21 de octubre de 2008**

Asistentes:

**FAPAE**

Fabia Buenaventura  
Pedro Murga (PROA)  
Mabel Klimt (Asesora)  
Vicente Navarro Martínez (Asesor)

**FeS-UGT**

Paloma Coteló Suils  
Celia Soria  
Carlos Ponce Domínguez

**FCT-CC.OO.**

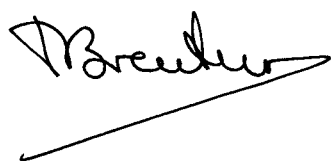
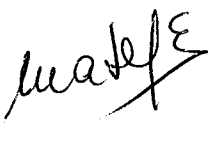
Fernando González  
José Vargas  
Juan Martínez García

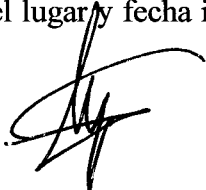
En Madrid, a 21 de octubre de 2008, se reúnen en la sede de FAPAE, calle Luis Buñuel, 2 – 2º izquierda de Pozuelo de Alarcón (Madrid), representantes de la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles (FAPAE), y las representaciones de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT) y la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (FCT-CC.OO.), cuyos nombres se relacionan al inicio del documento en relación con las negociaciones que las partes están manteniendo en torno al Convenio Colectivo Estatal de la Industria Audiovisual (Técnicos).

1. - Revisado el resumen presentado sobre las materias objeto de acuerdo en las sesiones de 22 de julio, 30 de septiembre y 10 de octubre, las partes acuerdan en validarlo, adjuntándolos a la presente acta en forma de anexos 1 a 7, sin que el contenido de los mismos tenga eficacia jurídica ni carácter obligacional o de compromiso para las partes firmantes, quedando supeditado todo lo antedicho a la validación posterior de cada uno de los órganos de gobierno de las organizaciones firmantes, así como ratificación definitiva del texto del convenio.

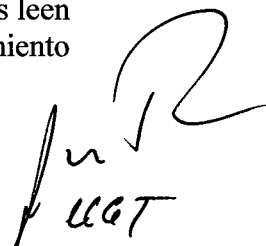
2.- Revisadas las materias sobre las que no se ha alcanzado acuerdo: Jornada, Clasificación profesional, Retribuciones, Complementos, etc. ambas partes mantienen las propuestas remitidas en las sesiones anteriores, por lo que su tratamiento será abordado en las siguientes sesiones de la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, y de ella esta acta, que las partes leen y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de la presente.





  
FeS-UGT

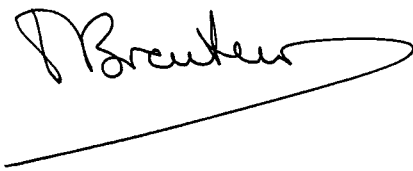
## Anexo I

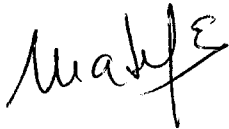
Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Quedan expresamente exceptuadas del ámbito de este Convenio:

- a) Las relaciones laborales entre las empresas de producción audiovisual y los trabajadores que prestan sus servicios a las mismas cuando se trate de la producción de obras audiovisuales de cortometraje cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas.
- b) Las relaciones entre las empresas de producción audiovisual y los trabajadores que prestan sus servicios a las mismas cuando estos dispongan de un convenio propio, tal como se establece en el artículo 8 del presente convenio. .

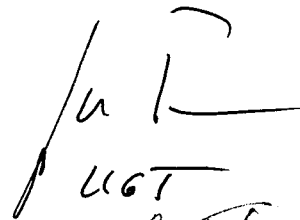




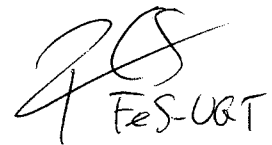










  
FES-UGT

## ANEXO 2

### ULTRA ACTIVIDAD OBLIGACIONAL

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. Vigencia. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

#### 2. PENDIENTE DE NEGOCIACIÓN.

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

#### 4. Denuncia.

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

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

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

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

Brentur  
MaabE  
iii:  
cuo  
cuo

12  
UGT  
F=5-UGT  
Ceballos

### ANEXO 3

#### CLAUSULA DE SUBROGACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

#### **A incluir al final del Título VIII – Disposiciones Varias**

#### **I.- Personal sujeto a subrogación**

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación de servicios que se realicen a través de concurso público u oferta pública de contratación, excluyendo expresamente contrataciones de la producción de cualquier obra audiovisual específica, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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

La subrogación afectara a la totalidad de las fases y actividades de la producción audiovisual, que no sean considerados como puestos de confianza en la predeterminación de la gestión de una línea editorial o de una obra audiovisual específica para la compañía entrante. En caso de duda en cuanto a los puestos que sean considerados susceptibles de subrogación, decidirá la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

- a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, paternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

## II.- Situaciones sujetas al procedimiento de subrogación

La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas que organicen concurso público u oferta pública de contratación para la contratación de servicios, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

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

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

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

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

## III.- Excepciones

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Brenker', 'ma y E', 'mi: con', 'Ja', 'Ja 12', 'FES-UGT', and 'C. 2'.

1. Trabajadores que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cuatro meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.
2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de contratación se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.
3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

#### IV.- Procedimiento de la subrogación

En los casos señalados en el apartado II anterior, los trabajadores descritos en el apartado I anterior de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratada que vaya a realizar el servicio, o bien a la empresa que lleve efectivamente a término la comunicación social de la producción audiovisual contratada, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada. Si se contratase para la comunicación social referida a más de una empresa, el personal subrogado se distribuirá equitativamente entre las mismas, en proporción a las horas de emisión que cada una de ellas absorba.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, de los que se deberá dar informe a la Comisión Paritaria del presente Convenio. Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

La materialización de la subrogación deberá acreditarse documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo estatal y a la representación de los trabajadores o, en su defecto, a los organismos provinciales de las centrales

sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

## V.- Efectos de la subrogación

La materialización del procedimiento de subrogación implicará los siguientes efectos:

- a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.
- c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contratación, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

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

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro ultimas nominas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature: Borculu]*  
*[Handwritten signature: mabel]*

*[Handwritten signature: mi:]*  
*[Handwritten signature: cin]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

- Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.
- Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

#### **VI.- Resolución de conflictos**

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

*Breches*

*Malet*

*[Handwritten signature]*

*Trin  
Cin*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*78  
FES-UGT*

## Anexo IV

### Prevención de riesgos laborales y Seguridad y Salud en el trabajo.

#### Modifica el contenido del Título IX: Seguridad y salud en el trabajo

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

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

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de OCHO representantes, CUATRO designados por la representación empresarial, FAPAE y CUATRO más designados por la representación sindical, correspondiendo DOS a FeS-UGT y otros DOS a FCT- CC.OO.

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

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

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

*[Handwritten signature]*

*Brenler*  
*maty*

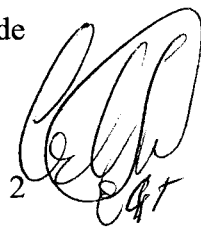
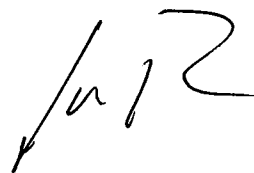
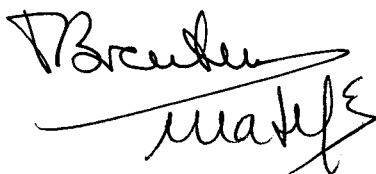
*[Handwritten signature]*  
*mi*  
*uio*

*[Handwritten signature]*  
*FES-UGT*  
*[Handwritten signature]*  
*1*

Artículo . *Cometidos de la Comisión.*

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos), así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.
- b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Promover la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d) Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos).
- f) Formular de planes sectoriales de prevención.
- g) Gestionar el seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
- h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
- i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de Industria Audiovisual (Técnicos).
- k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- 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.
- o) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- p) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- q) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
- r) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
- s) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- t) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- u) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo. *Atribuciones de la Comisión.*



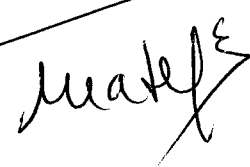
Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:



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


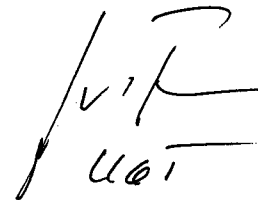
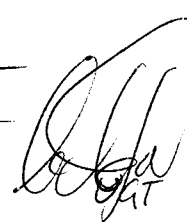
Artículo. *Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo*

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representantes legales de los trabajadores, así como las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadores autónomos.

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

## ANEXO 5

### DERECHOS SINDICALES

#### TEXTO A INCORPORAR A CUERPO DE CONVENIO COMO NUEVO TITULO X entre Salud Laboral y Régimen Disciplinario

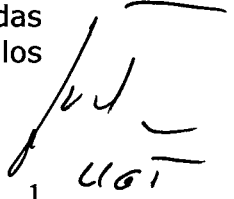
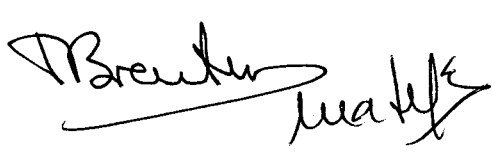
Artículo.- Derechos sindicales en aplicación de la Disposición Adicional Octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine

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

- La condición dominante de discontinuidad en la producción audiovisual, vinculada a la siempre cambiante exhibición cinematográfica y programación radiofónica y televisiva,
- La naturaleza de la contratación "por obra audiovisual", habitual entre las empresas difusoras y aquellas exclusivamente productoras o independientes de los canales o plataformas de comunicación pública,
- La duración de los rodajes cinematográficos y grabaciones audiovisuales, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de Elecciones Sindicales,
- La conciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación Sindical a todos/as los/as trabajadores/as del sector,
- La existencia de diferentes modalidades de representación recogidas en la legislación vigente,

las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y de la negociación colectiva, en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, RD 11/1985, de 2 de agosto y especialmente en lo que concierne al Título III, (de la Representatividad Sindical), otorgar a los sindicatos que ostentan la condición de "más representativos" en los términos de la normativa citada, firmantes del presente Convenio Colectivo, las funciones de representación sindical de los trabajadores del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de los trabajadores a través de los delegados sectoriales que a tal efecto se nombren.

Dichos delegados sectoriales, con un número máximo de DIEZ para todo el territorio nacional, nombrados por los sindicatos antes referidos según su criterio y que, en cualquier caso, deberán ser personal ajeno a la producción de que se trate, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa así como los siguientes derechos:



1. 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 sectoriales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Los delegados sectoriales nombrados según los términos de este artículo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite su condición.

Previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados sectoriales deberá ser reportada a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo por escrito.

Breuker

Maldonado



Fri:  
con



UGT  
FES-UGT



## ANEXO 6

### Regulación Del procedimiento de llamada de los Contratos Fijos Discontinuos

A incluir como parte del Título IV.- Contratación (entre los actuales artículos 13 (período de prueba) y 14 (régimen especial de artistas)

#### **Artículo.- Trabajadores Fijos Discontinuos**

En desarrollo del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, de 9 de mayo de 2006, el trabajador que hubiera estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de trabajador fijo.

El contrato fijo generado según lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá ser discontinuo de reiteración irregular, cuando el desarrollo de la actividad dependa de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni el trabajador puedan conocer con exactitud cuando va a comenzar de nuevo el trabajo, ni la duración de cada ciclo productivo, por ejemplo en la reanudación de la producción de la continuación de una serie televisiva o una nueva producción cinematográfica, actividades siempre sujetas a resultados de audiencia o de "taquilla" cinematográfica, dependientes de los variables, gustos y tendencias del consumo de las industrias culturales actuales.

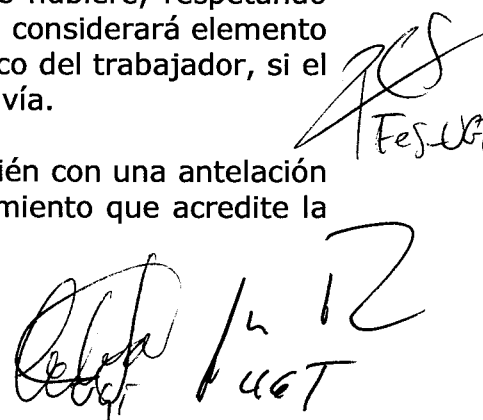
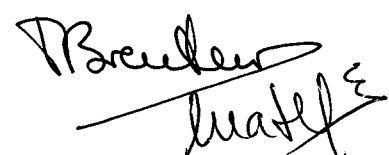
Atendiendo a la naturaleza de la contratación "por obra o formato audiovisual", el contrato laboral fijo discontinuo de reiteración irregular deberá concertarse por escrito, debiendo figurar en el mismo una indicación sobre la duración estimada de la actividad, una constancia orientativa de la jornada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

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

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



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

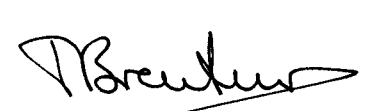
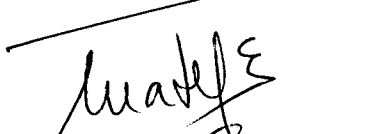


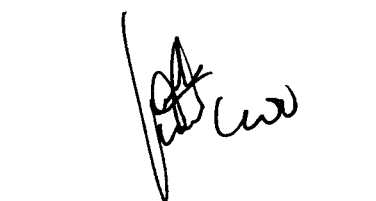



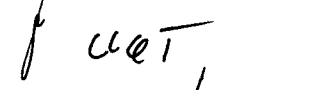

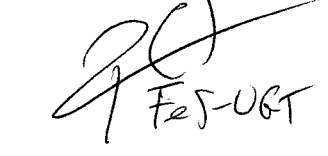
Para la efectiva reincorporación el trabajador debe notificar su disponibilidad a la misma. El trabajador deberá comunicar, de forma escrita y procedimiento acreditativo, su aceptación o desistimiento del llamamiento, en el plazo de una semana desde la recepción de la comunicación. Se considerará medio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

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

No se producirá la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, lo que deberá ser debidamente justificado. En dichos casos, la empresa no dará de baja al contrato, incluyéndolo entre los trabajadores a incluir en el próximo llamamiento.

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

## ANEXO 7

### INCLUSIÓN DE GUIONISTAS Y ANIMACIÓN

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios, mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus cometidos, en las empresas de producción audiovisual sujetas al ámbito del mismo.

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

Quedan expresamente excluidos del ámbito de este Convenio:

a) El personal de alta dirección incluido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

