

# **Convenio Colectivo de Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)**

(Código de Convenio n.º 9912985)

## **TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.** Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se otorga, de una parte, por la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales de España (FAPAE) y, de otra parte, por la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (FCT-CC.OO.), la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y Técnicos Audiovisuales Cinematográficos Españoles (TACE).

Ambas partes se reconocen la legitimación que para la firma de este acuerdo establecen los artículos 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y citado en adelante como el Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio Colectivo es el resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de ambas partes, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que igualmente le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **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 que sean titulares de una licencia o concesión administrativa que les habilite para explotar un sistema de televisión, y los trabajadores que presten sus servicios a las mismas.
- b) 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.

### **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.

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

f) Los músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales, y, en general, el personal artístico no comprendido en el párrafo anterior cuyos servicios sean contratados 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.

#### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Expresamente, esta definición incluye:

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

b) Los contratos laborales cuyos servicios se presten dentro del territorio del Estado español, con independencia del lugar donde se hayan formalizado.

#### **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 2003.

2. Revisión de condiciones de carácter económico.-Con efecto 1 de enero de 2001, 1 de enero de 2002 y 1 de enero de 2003, las tablas salariales incluidas en este Convenio se incrementarán, de forma automática, en un porcentaje igual al resultado de sumar un punto al incremento sufrido por el índice general de precios al consumo durante el año inmediatamente anterior, de tal modo que no sólo se mantenga, sino que se garantice un incremento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores del sector.

En las mismas fechas indicadas en el párrafo anterior, las cantidades establecidas en el artículo 31 como compensatorias de gastos de locomoción y de manutención y estancia se incrementarán, de forma automática, en un porcentaje igual al incremento sufrido por el índice general de precios al consumo durante el año inmediatamente anterior, siempre que este incremento no suponga que se superen las cantidades máximas que, por compensación de gastos de locomoción o de manutención y estancia, quedan exentas de gravamen a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Por tanto, estas cantidades máximas actuarán cada año como un límite superior a la aplicación de este incremento.

3. Prórroga.-El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2004 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 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.

#### **Artículo 6.** 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 la autoridad laboral se declarase la nulidad de algunos de sus pactos, este Convenio quedará sin efecto en su totalidad, debiendo ser vuelto a negociar íntegramente.

#### **Artículo 7.** Obligatoriedad del Convenio.

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

#### **Artículo 8.** Concurrencia entre Convenios.

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.

No obstante, no podrán negociarse en ámbitos inferiores las siguientes materias:

Modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.

Períodos de prueba.

Grupos profesionales.

Régimen disciplinario.

Normas mínimas en materia de salud laboral.

Movilidad geográfica.

Formación profesional.

Criterios generales sobre el salario.

Criterios generales sobre la ordenación y el cómputo de la jornada.

Delimitación de las horas extraordinarias y regulación de jornadas irregulares.

Únicamente podrá reclamarse la aplicación de un Convenio de inferior rango territorial a las situaciones laborales que tengan su origen en dicho ámbito territorial, cuando ese Convenio suponga, estimado anualmente y en su totalidad, una mejora de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

#### **Artículo 9.** Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.

a) Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, 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.

b) Las condiciones económicas que rigieran en la empresa podrán ser compensadas y absorbidas con las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, estimadas anualmente y en su totalidad.

Del mismo modo, 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.

c) Las percepciones salariales efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderle por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.

## **TÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA**

### **Artículo 10.** Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del Convenio.

1. Composición de la comisión paritaria.-Estará integrada por diez Vocales, repartidos al 50 por 100 entre la parte empresarial y la parte social, de la manera siguiente:

Cinco Vocales designados por la FAPAE.

Dos Vocales designados por la FCT de CC.OO.

Dos Vocales designados por la FES de la UGT.

Un Vocal designado por TACE.

Cada parte podrá designar tantos suplentes como vocales tiene en la Comisión.

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

2. Funciones de la Comisión Paritaria.-Son 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 obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio y que, a criterio de las partes presentes en la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarle 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. Procedimientos.-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.

Se establece como sede de la Comisión Paritaria, y lugar de sus reuniones, las oficinas de la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales de España.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría de más del 75 por 100 de los Vocales de la Comisión. A estos efectos, se admitirá la delegación de asistencia y voto de, como máximo, el 50 por 100 de los Vocales de cada una de las dos partes.

Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta 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 100 de los Vocales de cada una de las dos partes.

4. Adhesión al ASEC.-Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), de acuerdo al cual siempre será preceptiva la intervención previa de esta Comisión Paritaria.

### **TÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 11.** Organización del trabajo.

De acuerdo a 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 los trabajadores y sus representantes legales.

### **TÍTULO IV.- CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 12.** Contratación.

Toda relación laboral que se origine en el ámbito del presente Convenio deberá expresarse por escrito, a través del correspondiente contrato de trabajo, que deberá ser suscrito por la empresa y el trabajador con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios. En el mismo acto de la firma, un ejemplar del contrato quedará en poder del trabajador; posteriormente, se le entregará un segundo ejemplar, ya visado por el organismo competente correspondiente.

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

- a) Modalidad de contrato.
- b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre, domicilio social y código 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 y del instrumento público que le habilita, con expresa mención del Notario, fecha de protocolización, número de orden y, en su caso, inscripción en el RegistroMercantil.
- c) Identificación completa del trabajador, 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 al trabajador.
- e) Categoría profesional del trabajador.
- f) Plazo estimado de duración del contrato, que podrá ser:

De duración indefinida.

Por meses, semanas o jornadas, en número determinado, o, en general, por un período de tiempo determinado, en función de la duración prevista del trabajo para el que se contrata al trabajador.

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, la cual podrá expresarse en un solo tanto alzado, en salario anual, mensual, semanal o por jornada.

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.

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 aquellos trabajadores ya contratados en períodos anteriores.

### **Artículo 13.** Período de prueba.

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

Técnicos titulados: Seis meses.

Resto de trabajadores: Dos meses.

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

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si el trabajador se ve afectado por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

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 del trabajador en la empresa.

### **Artículo 14.** Régimen especial de artistas.

Una vez finalizado el contrato de un trabajador afiliado al régimen especial de artistas de la Seguridad Social, y a petición del mismo, la empresa le entregará los siguientes documentos:

a) Carta de finalización de contrato.

b) Fotocopia del alta y de la baja en la Seguridad Social.

c) Justificantes de actuación.

### **Artículo 15.** Dimisión del trabajador.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador 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.

## **TÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO**

### **Artículo 16.** Principios generales.

La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

La jornada de trabajo efectivo, con las excepciones contempladas en el presente Convenio, se establece según el siguiente calendario:

Año 2000: 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Año 2001: 36,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Año 2002: 35,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Año 2003: 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo. Sin embargo, en la medida de lo posible, y cuando así lo posibiliten las necesidades productivas, este descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

#### **Artículo 17.** Jornada de trabajo: Rodajes y grabaciones.

Complementariamente a lo regulado 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 pre y post-producción, 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 de la jornada de trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y se hará de acuerdo al plan de trabajo inicialmente previsto y a las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución.

El plan de trabajo inicialmente previsto, que será conocido por los trabajadores, se fijará de acuerdo al calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las veinticuatro 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 punto h) de este artículo a la asignación de trabajadores al horario nocturno.

c) Salvo en caso de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, el establecimiento de la jornada de trabajo se hará con una antelación mínima de doce horas respecto a la hora en que el trabajador vaya a ser convocado en el lugar de citación.

En cualquier caso, el horario previsto de una jornada de trabajo podrá verse modificado en función de las necesidades que surjan durante su ejecución.

d) Haciendo uso de la potestad otorgada a los Convenios Colectivos por el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en cincuenta y tres y media horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo bisemanal.

e) La jornada de trabajo de cada trabajador comenzará en la hora en que hubiese sido convocado a comparecer en el lugar de citación, con independencia de la hora en que realmente comience el rodaje o la grabación.

f) Interrupciones para descansos y comidas: Si la jornada de trabajo se desarrolla 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 e igual o inferior a siete horas y media:

La empresa establecerá un período de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo no podrá empezar antes de las trece y terminar después de las dieciséis, ni empezar antes de las veinte y terminar después de las veintitrés, salvo que, a lo largo de estas horas del almuerzo o la cena, la empresa habilite un "running buffet" a su costa. En este caso, se considerará que el período de descanso de quince minutos se encuentra repartido a lo largo de la jornada de trabajo, y que sí tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Si su duración es superior a siete horas y media, la empresa deberá habilitar un "running buffet" a su costa. También en este caso se considerará que el período de descanso de quince minutos se encuentra repartido a lo largo de la jornada de trabajo, y que sí tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará el "running buffet" en los casos previstos anteriormente en cumplimiento a lo establecido en el artículo 31 de este Convenio.

Si la jornada de trabajo no se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará el "running buffet" en los casos previstos anteriormente, pero en modo alguno se podrá considerar esta prestación como salario del trabajador, a efectos de este Convenio.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en régimen de jornada partida:

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, igual o superior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo.

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, inferior a dos horas, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo, pero el coste del almuerzo o la cena correrá por cuenta de la empresa.

Si la jornada de trabajo se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará este almuerzo o cena en cumplimiento a lo establecido en el artículo 31 de este Convenio.

Si la jornada de trabajo no se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades del trabajador y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará este almuerzo o cena, pero en modo alguno se podrá considerar esta prestación como salario del trabajador, a efectos de este Convenio.

g) Transportes: 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:

1. Facilitar a los trabajadores 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.

## 2. Abonar a los trabajadores el importe de los gastos de desplazamiento.

En este supuesto, será facultad de la empresa decidir si el trabajador 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 -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 31.

El tiempo de desplazamiento entre el centro de actividades de la producción y el lugar de citación no se considerará tiempo de trabajo efectivo siempre que no exceda de hora y media, incluyendo la ida y la vuelta, y que la distancia entre ambos lugares no sea superior a cincuenta kilómetros. El tiempo de desplazamiento en exceso sobre estos límites sí se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En caso de viaje a una localización distante, el tiempo de desplazamiento que exceda de hora y media se considerará, hasta un máximo de siete horas por día de viaje, tiempo de trabajo efectivo, salvo si se trata de un viaje nocturno en tren o en barco, en cuyo caso el tiempo de desplazamiento no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando, por necesidades de la producción, el equipo de rodaje o grabación hubiera de trasladarse en vuelo transoceánico o de muy larga distancia (extremo Oriente y Oceanía), entre la llegada al destino y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo habrá de mediar, salvo circunstancias excepcionales, un mínimo de doce horas.

h) Trabajo nocturno: De acuerdo al artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y se considera trabajador nocturno a aquel 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.

Salvo que la empresa y el trabajador hayan acordado en el contrato de trabajo la posibilidad de realizar trabajo nocturno, la empresa sólo podrá asignar al trabajador un horario tal que le convierta en trabajador 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.

Acuerdo entre las partes.

Si al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo no existiera, por lo avanzado de la hora, transporte público colectivo al lugar de citación o desde el lugar de finalización del rodaje o grabación, la empresa podrá optar entre facilitar a los trabajadores un medio de transporte o abonarles los gastos de desplazamiento.

**Artículo 18.** Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo semestral, de la jornada de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en cuyo caso el trabajador disfrutará de setenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuidas, percibiendo entonces el trabajador, por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 25 por 100 la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.

**Artículo 19.** Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

## **TÍTULO VI.- RETRIBUCIONES**

**Artículo 20.** Del salario.

De acuerdo al artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador 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.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

**Artículo 21.** Salario base.

Es el salario mínimo que corresponde al trabajador, en función de su ámbito de trabajo y categoría 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.

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio se establece en su anexo I, titulado "Categorías profesionales y Tablas salariales".

**Artículo 22.** Complementos salariales.

1. Plus de disponibilidad: Dadas 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 pre y post-producción, se establece que la jornada de trabajo efectivo de ciertos trabajadores

durante estas fases podrá llegar a ser la máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El plus de disponibilidad, con carácter de complemento salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador de realizar la jornada indicada en el párrafo anterior, así como de incorporarse a su puesto de trabajo o permanecer en él fuera de esa jornada, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Con este complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad como la mayor dedicación y jornada de trabajo, sin derecho a otra percepción. Su importe será de una cuantía igual al 25 por 100 del salario base del trabajador.

### **Artículo 23.** Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador 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.

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

## **TÍTULO VII.- PERMISOS Y LICENCIAS**

### **Artículo 24.** Permisos.

De acuerdo al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, posteriormente modificado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, citada en adelante como Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos ; en línea recta descendente, hijos y nietos ; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, la empresa podrá descontar el importe de la misma del salario a que el trabajador tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.

f) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

**Artículo 25.** Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.

De acuerdo a los artículos 45 y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto de trabajo, por maternidad de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento de menores de cinco años.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

**Artículo 26.** Guarda legal.

De acuerdo al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**Artículo 27.** Excedencia por cuidado de hijos.

De acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de

formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador 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.

## **TÍTULO VIII.- DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 28.** Formación profesional.

De acuerdo con el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, 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 o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El ejercicio de estos derechos se atenderá a los siguientes términos:

a) Será condición previa e inexcusable que el trabajador justifique documentalmente las circunstancias que originan la aplicación del derecho invocado.

b) La empresa podrá exigir al trabajador las calificaciones obtenidas en su estudio, así como la justificación de su normal asistencia a las clases.

1. Modificaciones tecnológicas.-En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la empresa podrá ofrecer a los trabajadores que lo ocupan, cuando sea procedente, y siempre antes de proceder a la extinción del contrato por causas objetivas contemplada 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.

2. II Acuerdo Nacional de Formación Continua.-Las partes firmantes suscriben el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996 -o aquél que en el futuro lo sustituya- de tal modo que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

### **Artículo 29.** Movilidad funcional.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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 las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación -contempladas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores- en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso 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, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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 30.** Traslados y desplazamientos.

De acuerdo con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, el traslado de trabajadores, siempre que no hayan sido contratados 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 habrá que observar el plazo de notificación, la compensación o indemnización, la posibilidad de impugnación por parte del trabajador y, en su caso, el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, tal como se establece en el referido artículo 40.1 y también en el 40.2.

Por tanto, el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que no exija cambios de residencia, queda dentro del ejercicio regular de las facultades organizativas de la empresa.

De acuerdo con el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, 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. El trabajador deberá ser informado 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, el trabajador 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. 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 traslados.

Expresamente se hace constar que, en trabajos realizados fuera del territorio del Estado Español por trabajadores con contrato laboral formalizado dentro del mismo, los gastos tales como visados, tasas locales, vacunaciones, serán siempre por cuenta de la empresa.

### **Artículo 31.** Desplazamientos: Gastos de locomoción y dietas.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice coche propio, la empresa le compensará abonándole la cantidad de 24 pesetas por kilómetro recorrido, más, en su caso, los gastos de peaje y aparcamiento que justifique.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador 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:

1. Facilitando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.

Si el desplazamiento obliga al trabajador 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. Además, en todo caso la empresa abonará al trabajador 1.000 pesetas por noche en concepto de gastos de manutención de bolsillo. Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, este importe se incrementará en un 50 por 100.

2. Abonando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes dietas diarias:

Por almuerzo: 11,00 €

Por cena: 12,83 €

Por alojamiento y desayuno: 40,32 €

Por gastos de manutención de bolsillo: 7,33 €

La dieta por gastos de manutención de bolsillo se devengará por noche y sólo si el desplazamiento obliga al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, estas dietas se incrementarán en un 50 por 100.

3. Estableciendo un sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas previstas en el punto anterior, por unos importes mínimos iguales al importe de esas dietas.

4. Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores.

En general, siempre que sea posible, y, en particular, siempre que el trabajador así lo demande, la empresa realizará las gestiones necesarias para abonar al trabajador 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.

### **Artículo 32.** Seguros.

En las producciones en las que haya que llevar a cabo trabajos de riesgo, la empresa suscribirá, para todos aquellos trabajadores que tengan que realizarlos, un seguro de accidentes que cubra los riesgos de invalidez y muerte.

En las producciones en las que haya que llevar a cabo trabajos fuera del territorio del Estado Español, la empresa suscribirá, para todos aquellos trabajadores 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 la repatriación, así como los gastos de repatriación en caso de muerte.

### **Artículo 33.** Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal del trabajador, 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.

**Artículo 34.** Producción cinematográfica: Títulos de crédito.

Los trabajadores especializados que trabajen en una producción cinematográfica tienen derecho a que su nombre y categoría profesional figure en los títulos de crédito de la misma.

**TÍTULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 35.** Seguridad y salud en el trabajo.

La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica y a la de sus distintos centros de trabajo, secciones o departamentos.

De acuerdo con el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de ese deber, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluyendo la información y la formación de los mismos, tal como se hace explícito en los artículos 18 y 19 de la misma Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

También de acuerdo con el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud.

1. Reconocimiento médico.-La empresa, a su cargo, ofrecerá un reconocimiento médico a sus trabajadores al menos una vez al año. Una copia del resultado individual de este reconocimiento deberá ser entregada al propio trabajador.

2. Trabajo ante pantallas de visualización.-La empresa deberá organizar la actividad de aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo ante una pantalla de visualización de tal modo que su quehacer diario ante la pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad.

3. Protección a la maternidad.-De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de esa Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o, a través de la lactancia, del hijo, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o, a través de la lactancia, del hijo, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta

con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

## **TÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 36.** Normas generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados 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 serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

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

### **Artículo 37.** Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.
2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
3. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aún 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 de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. 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.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar el normal desarrollo del trabajo por parte del trabajador.
6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
7. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.
8. La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.
9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

10. 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 de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

### **Artículo 38.** Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.
2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta leve.
3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera hubiera sido previamente sancionada como falta leve.
4. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.
5. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.
6. Simular la presencia de otro trabajador.
7. 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.
8. La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.
9. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.
10. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.
11. 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.

Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

12. 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.

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo anterior.

### **Artículo 39.** Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.
2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las seis primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las dos primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.
4. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.
5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.
6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.
7. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.
8. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
9. 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 u otras personas relacionadas con la empresa.
10. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
11. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo 37 y en las causas 7 y 11 del artículo anterior.

**Artículo 40.** Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

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

**Artículo 41.** 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.

## **ANEXO I.1**

Técnicos en producciones cuya explotación primaria sea su explotación en salas cinematográficas.

El salario semanal incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones.

El salario mensual incluye la prorrata de pagas extraordinarias y la compensación económica de las vacaciones.