



ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS  
DE PUBLICIDAD Y FICCIÓN



Plaza Ángel Carbajo, 6 entreplanta derecha

28020 Madrid

658.79.85.76/91.041.61.69

[www.decrystalabogados.com](http://www.decrystalabogados.com)

## **NOTAS-RESUMEN DEL III CONVENIO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN**

### **AUDIOVISUAL (TÉCNICOS)**

**Convenio anterior: II CONVENIO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS) 2009**

14 AÑOS: HEMOS PASADO DE LA CRISIS TOTAL -----A UNA GRAN DEMANDA GRACIAS A LAS PLATAFORMAS TELEVISIVAS Y EL MUNDO DIGITAL.

**III CONVENIO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS)**  
**FIRMADO EL 13 DE DICIEMBRE DE 2023, que ha sido publicado en el BOE el 6 de abril de 2024.**

**Las tablas salariales que contiene de 2022 y 2023 TIENEN** efecto retroactivo, excepto para obras terminadas o películas que empiecen antes del 12 de febrero.

RESPALDADO POR CCOO Y CSIF, NO POR UGT NI TACEE

CONVENIO OBLIGATORIO.

SI UNA CLÁUSLA DEL CONTRATO LABORAL ES CONTRARIA a este CONVENIO, ES NULA.

## ÁMBITO FUNCIONAL

**ANTES:** Empresas de producción audiovisual y trabajadores.

Excepción: producción cortometrajes y con convenio propio mejor.

**AHORA:** La misma excepción.

**DIFERENCIA:** Define qué son empresas de producción audiovisual: las que se dediquen a la creación, fijación o difusión de contenidos de audio/video para cine, TV, publicidad y otras análogas, a través de cualquier medio o soporte técnico, incluido internet.

ESTO ES DESDE UN EVENTO DEPORTIVO HASTA UN SPOT PUBLICITARIO

PROBLEMA: ABARCA MUCHOS SECTORES DIFERENTES Y, ADEMÁS, LAS CARACTERÍSTICAS DEL ARTISTA EN LOS TÉCNICOS.

También aplica a la empresa subcontratista.

## ÁMBITO PERSONAL

### Trabajadores con contrato laboral

#### **EXCLUSIONES**

ALTA DIRECCIÓN

AGENTES COMERCIALES O PUBLICITARIOS

PROFESIONALES LIBERALES (ASESORES)

RELACIONES MERCANTILES

AUTORES (Sí aplica a los guionistas con contrato)

FREELANCE

ACTORES Y FIGURANTES

MÚSICOS Y CANTANTES

## ÁMBITO TEMPORAL

En vigor desde su publicación en el BOE (6 de abril) y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Prórroga de un año, si no hay denuncia previa y se alcanza otro acuerdo.

**Abono de atrasos** (salvo los proyectos finalizados a la firma del convenio y las que empiecen antes del 12 de febrero):

Tablas salariales A y B Anexo I: **diferencias salariales con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022 y 2023 respectivamente a pagar en tres meses.**

Si no se ha percibido plus de disponibilidad 2022/2023: **atraso más 0.87**

## EL CONTRATO

### CONTRATO SIEMPRE POR ESCRITO

a) **Modalidad de contrato:** TEMPORAL, INDEFINIDO, ARTISTA, A TIEMPO COMPLETO, A TIEMPO PARCIAL, FIJO DISCONTÍNUO ETC.

b) **Nombre y datos de la empresa y representante.**

c) **Datos del trabajador**

d) **Título provisional o definitivo de la producción**

e) **Grupo y funciones o categoría profesional**

f) **Plazo de duración del contrato:**

- INDEFINIDO.

- FORMATIVO

- TEMPORAL que se indique la causa: por circunstancias de la producción (máximo 12 meses) o por sustitución de la persona trabajadora.



- FIJO DISCONTÍNUO ORDINARIO (REANUDACIÓN); INTERMITENTE (AUDIENCIA/TAQUILLA)

-CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO: De duración determinada para personal que desarrolle trabajos directamente relacionados con la actividad artística (no estructurales o permanentes)

**g) Duración de la jornada:** número de horas semanales de promedio en cómputo anual

**h) Remuneración**

**i) Identificación del centro o centros de trabajo**

### **PERÍODO DE PRUEBA**

#### **ANTES**

TÉCNICOS TITULADOS: 6 MESES

RESTO: 2 MESES

#### **AHORA**

TÉCNICOS TITULADOS (licenciados/grados universitarios): 6 meses

TÉCNICOS INTERMEDIOS (FP medio y superior): 4 meses

RESTO: 2 MESES

Si el contrato es temporal no superior a 6 meses: 1 mes de prueba máximo

Este período de prueba es Nulo si ya has trabajado

Se interrumpe por IT nacimiento, etc.

## CÓMO DIMITIR

### **PREAVISO POR ESCRITO DE 15 DÍAS.**

SI NO PREAVISAS:

DESCUENTAN UN DÍA DE SALARIO POR CADA DÍA NO PREAVISADO

## JORNADA

Se aumenta **la jornada semanal a 40 horas**, con un descanso de 12 horas entre jornadas y un descanso de 48 horas ininterrumpidas cada semana.

Hay un plus de flexibilidad (128,86 euros al mes) que permite ampliar la jornada semanal a 45 horas.

El trabajador no podrá superar las 9 horas diarias, pero se han creado las «jornadas especiales»: se amplía la jornada **hasta 12 horas al día o 50 horas semanales** o en cómputo mensual 9 h x días laborales.

**Límite:** 3 días consecutivos trabajando **más de** 9 horas, más un cuarto día para producciones de cine y series.

La jornada especial se compensará con descanso en los tres meses siguientes.

SINO: Horas extraordinarias.

Contrato temporal o fijo discontinuo: se les mantiene en alta y se cotiza si no les da tiempo a compensar.

El trabajador tiene derecho a saberlo mensualmente por escrito.

Da derecho al complemento por Jornada especial (20 euros al día, no absorbible y compatible con el plus de flexibilidad). Cine 4ª Jornada 35 euros.

## TIEMPO DE TRABAJO

Todo el mundo debe tener asignado un HORARIO.

En rodaje, grabación, preproducción o postproducción:

**a) El horario lo marca la empresa con un plan previsto** que conocerá el trabajador con 10 días mínimo. En trabajo a turnos con 7 días antes de empezar el mes

Alteraciones mínimo 48 horas, salvo publicidad o eventos excepcionales CUYAS CIRCUNSTANCIAS NO PERMITAN LA PLANIFICACIÓN.

**b) Jornada dentro de las 24 horas de un día**, continua o partida, con el descanso mínimo y semanal y las limitaciones al horario nocturno (3 h de 22 a 6 am. Contrato o voluntario)

**c) Jornada empieza a la hora de la convocatoria en el centro de trabajo.**

**d) Calendario laboral anual o temporal**

**e) Festivos del lugar donde se presten los servicios.** La variación de lugar no puede suponer hacer más o menos festivos que los previstos en el ET (14 AL AÑO).

**d) Trabajo a turnos con respeto** a descanso, días festivos, vacaciones, etc.

## REGLAS ESPECÍFICAS TIEMPO DE COMIDA, SI ES O NO TRABAJO EFECTIVO Y SI SE PAGA O NO

- Jornadas hasta 6 horas: no hay descanso
- Jornadas hasta 6 horas: 15 minutos no es trabajo efectivo
- Pausas comida: 13/16; 20/23
- Más de 7 horas y media: a costa de la empresa y sí es trabajo

- Jornadas partidas: si no es más de 90 minutos no es trabajo, pero sí lo paga la empresa.

- Si es más de 90 minutos y hasta 120 no es trabajo y no paga la empresa. Si excede 120 sí es trabajo

### REGISTRO DE JORNADA:

SE DOCUMENTARÁ (PREFERENCIA DE FORMA INFORMÁTICA) EL REGISTRO DE JORNADA Y SE GUARDARÁ 4 AÑOS. CON PROTECCIÓN DE DATOS Y GARANTÍA DE AUTENTICIDAD Y

SE DEBE FACILITAR AL TRABAJADOR QUE LO SOLICITE.

### VACACIONES

23 Días laborables (antes 30 días naturales)

En proporción el trabajo a tiempo parcial

### DESPLAZAMIENTOS Y TRANSPORTE

A efectos de desplazamientos y transportes:



Se considera tiempo de trabajo efectivo, los tiempos de desplazamiento desde el **centro de trabajo al lugar de citación.**



Los desplazamientos a una **distancia superior a 350 km** desde el centro de trabajo superen las 10 horas diarias, derecho a alojamiento en hotel de 3\* España y de 4\* en el extranjero.

## RETRIBUCIONES

### A) SALARIO BASE:

- ✓ Se fija un salario mensual.
- ✓ Incluye la prorrata de pagas extraordinarias y **NO** la compensación económica de las vacaciones.
- ✓ Incremento salarial para **2024** de **3,25%**.



- ✓ Se establece una subida salarial para el **2022** de un **2%** y para **2023** de un **4%** con carácter retroactivo y abono de atrasos **SALVO**:
  - ❖ Proyectos finalizados previamente a la firma del Convenio (**13/12/2023**).
  - ❖ Proyectos cinematográficos cuyo rodaje se inicie antes del **12/02/2024**.



- ✓ Se establece una paga única de **620 euros** para aquellas personas que no hubieran incrementado sus salarios en 2022 y cobrasen menos de **29.000 euros brutos**.
- ✓ Si se ha prestado servicios un mínimo de 3 meses en el año 2022, la paga única se percibe en proporción a la duración del contrato y jornada efectuada.

### B) COMPLEMENTOS SALARIALES:

PLUSSES SALARIALES (Art. 28)	
<b>PLUS DE FLEXIBILIDAD</b>	<p>1.- Personal técnico que preste servicios de manera habitual a 40 horas salvo renuncia.</p> <p>La cuantía es de <b>128,86 €/mes.</b></p>
	<p>2.- Personal que venía prestando 35 horas semanales al menos 3 meses dentro de los últimos 12 meses y no perciba el plus de disponibilidad.</p> <p>La cuantía será la parte proporcional de la jornada laboral.</p>
	<p>3.- Personal que vea modificado su horario, salvo distribución irregular de la jornada.</p>
<b>PERSONAL SIN PLUS FLEXIBILIDAD</b>	<p>40 h semanales. 8 h diarias (Sin modificación horaria).</p>
<b>COMPLEMENTO DE JORNADA ESPECIAL</b>	<p>Cuando la jornada supere las 9 h y 15 minutos diarios.</p> <p>La cuantía será de 20 €/día + <b>35 € (solo para cine/ficción)</b></p>
	<p><b>No es compensable ni absorbible</b> ni se podrá sustituir el pago o compensación de las horas extraordinarias realizadas.</p>
	<p>Compatible con Plus Flexibilidad,</p>
	<p><b>Trabajo nocturno:</b> El realizado al menos 3 horas de jornada diaria o un tercio de la jornada anual entre las <b>10 de la noche y las 6 de la mañana.</b></p>

<b>COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD</b>	La cuantía es el <b>10% del salario base</b>	Si bruto mensual > 10% del salario convenio: No se devenga
		Si bruto mensual < 10% del salario convenio: Abono por la diferencia existente.
	Si comienzo o finalización de jornada entre las 23:00 h y las 06:00 h	-Facilitar medio de transporte
		- Pagar gastos desplazamiento
<b>No es compensable ni absorbible</b> si no se ha realizado trabajo nocturno y comienza a realizarlo en fecha posterior al 6 de abril de 2024.		

PLUSSES SALARIALES (Art. 28)	
<b>COMPLEMENTO DE TURNICIDAD</b>	<p><b>Trabajo a turnos:</b> Forma de organización del trabajo en equipo en el que se ocupan los mismos puestos de trabajo, por un <b>tiempo determinado o permanente</b>, e implica la necesidad de prestar servicios en horas diferentes.</p> <p>La cuantía es de <b>480 € brutos/año</b> prorrateados en 12 mensualidades.</p>
	Compatible con plus flexibilidad y no sustituible por éste.
	<b>No es compensable ni absorbible</b> si no se ha realizado trabajo a turnos y comienza a realizarlo en fecha posterior al 6 de abril de 2024.

<b>COMPLEMENTO POR TRABAJO EN FESTIVOS</b>	<b>Festivos especiales:</b> 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero	<b>Plus festivo:</b> 80 €/día (si es superior se incrementa un 75%) o <b>compensación de 2 días</b> por festivo trabajado.
	<b>Festivos:</b> 1 de mayo, 12 de octubre + festivos CCAA y locales	<b>Plus festivo:</b> 60 €/día (si es superior se incrementa un 75%) o <b>compensación de 1 día y medio</b> por festivo trabajado.
	En contrato <b>indefinido o temporal superior a 3 meses</b>	La opción corresponde a la <b>persona trabajadora</b> en plazo de una semana.
	En contrato <b>inferior a 3 meses y fijo discontinuo</b>	La opción corresponde a la <b>empresa</b>
	<b>No es compensable ni absorbible</b> salvo que la empresa ya abone cantidad por este concepto.	
<b>COMPLEMENTO POR TRABAJO EN FIN DE SEMANA</b>	Se percibe plus cuando la jornada laboral no sean los sábados ni domingos.	
	<b>PLUS FIN DE SEMANA</b>	60 €/día (si es superior se incrementa un 75%) o compensación de 1 día y medio por festivo trabajado.
	La opción de elección igual que las reglas previstas para el complemento por trabajo en festivos.	
Queda suprimido con efectos de 13/12/2023.		

<b>PLUS DISPONIBILIDAD</b>	Su importe ( <b>25% SB</b> ) se sumará al del nuevo salario base establecido en las tablas retributivas.
	Se devenga hasta que siga en vigor el contrato celebrado con anterioridad.

### C) PAGAS EXTRAORDINARIAS (Art. 30)

- Derecho a **dos pagas extraordinarias** al año por importe de al menos **30 días del salario base**.
- Libertad de la empresa para **prorratearlas** entre doce mensualidades.
- Devengo **semestral**:

<b>PAGA VERANO</b>		<b>PAGA NAVIDAD</b>	
<b>DEVENGO</b>	<b>PAGO</b>	<b>DEVENGO</b>	<b>PAGO</b>
01/01- 30/06	30 de junio	01/07- 31/12	30 de diciembre

### D) HORAS EXTRAORDINARIAS

<b>HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 24)</b>
Realización voluntaria. Son hora extra las que excedan de la jornada mensual (40 h) y de la jornada máxima diaria (9 h)
No se consideran hs extra las prolongaciones de jornada (jornadas especiales), siempre que esas prolongaciones se compensen por descansos en el plazo de 3 meses siguientes a su realización.

La empresa decidirá si se compensan por tiempo de descanso o por dinero	En caso de compensación por descanso: derecho a <b>90 minutos de descanso por hora trabajada.</b>
	En caso de abono: La cuantía de la <b>hora ordinaria incrementada en un 50%.</b>
El abono de las horas se realizará en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hayan realizado.	

**E) PERCEPCIONES EXTRASALARIALES:**

GASTOS DE LOCOMOCIÓN (Art. 34)		
Se generan cuando hay <b>desplazamiento fuera del centro de actividades de la producción</b> (esté o no situado fuera del municipio de éste), o si el equipo de rodaje o grabación hubiera de viajar a una localización distante.		
<b>FORMAS DE COMPENSACIÓN</b>	Facilitando un medio de transporte	
	Abonando el gasto de desplazamiento	<b>Transporte público:</b> El importe del billete <b>Vehículo propio:</b> 0,26 €/km
Exento de cotización y tributación hasta 0,26 €/km.		

## DIETAS (Art. 34)

Compensa **los gastos de manutención y estancia** que se producen cuando hay que desplazarse **temporalmente** a un municipio distinto del centro habitual de trabajo y del que constituye su domicilio habitual.

<b>FORMAS DE COMPENSACIÓN</b> (a elección de la empresa)	1. Pago directo por la empresa + dieta por gasto de “bolsillo (8,81 €/noche).	
		<b>Comida:</b> 14,02 € <b>Cena:</b> 16,36 € <b>Comida y cena:</b> 30,38 € <b>Comida, cena y desayuno:</b> 51,39 €
	3. Sistema de gastos a justificar	
	4. Sistema mixto combinando los tres anteriores.	

### MATERNIDAD Y PATERNIDAD

#### SITUACIONES PROTEGIDAS

- ✓ Nacimiento de un hijo.
- ✓ Adopción
- ✓ La guarda con fines de adopción.
- ✓ Acogimiento familiar de duración no inferior a un año de un menor de 6 años o menor de 18 años discapacitado o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

<b>DURACIÓN</b>	16 SEMANAS (ambos progenitores)	- 6 semanas obligatorias: ininterrumpidas y posteriores al parto.
		- 10 semanas restantes: disfrute en <b>periodos semanales</b> de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial durante los 12 meses siguientes al parto.  - Preaviso a la empresa mínimo de 15 días.

## SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a **a partir del segundo** en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
  
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de **discapacidad del hijo/a**.
  
- Ampliación por **parto prematuro y hospitalización** (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto hasta un máximo de 13 semanas.

### INCAPACIDAD TEMPORAL

**MEJORA**

- Complemento del subsidio de IT hasta el **100%** de la base reguladora por un **periodo máximo de 12 meses**
- Límite: Aportación obligatoria empresa (día 1º al 15ª) no podrá ser superior al **25% de la base reguladora**.

### EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- Si la IT deriva de **accidente de trabajo**, el complemento se mantiene durante un **periodo máximo de 3 meses**.
- Lo abona la Mutua.

## PERMISOS LABORALES

### PERMISO PARENTAL

- Hasta **8 semanas**, hasta que el menor cumpla los **8 años**.
- **No retribuido hasta agosto de 2024**.
- Derecho **intransferible**.
- Preaviso a la empresa de 15 días indicando fechas de disfrute.
- Disfrute de forma **continuada o discontinua**, a tiempo **completo** o a tiempo **parcial**.
- Se requiere **acuerdo expresa entre las partes** si el disfrute es previo o consecutivo al periodo vacacional.

### PERMISO POR FUERZA MAYOR

- Hasta **4 días por año**.
- **Retribuido**.
- Que requiera presencia inmediata, urgente e imprevisible.
- Se puede disfrutar durante horas.

### PERMISO POR ENFERMEDAD

- Se amplía a **5 días**.
- **Retribuido**.
- Para atender: cónyuge o pareja de hecho; familiar hasta 2º grado y conviviente.
- En caso de: hospitalización, accidente o enfermedad grave e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.

## EXCENDENCIAS

### EXCEDENCIA VOLUNTARIA

<b>¿A QUIEN VA DIRIGIDO?</b>	Persona trabajadora con un año de antigüedad en la empresa.
<b>DURACIÓN</b>	Mínimo 4 meses y máximo 5 años

<b>REQUISITOS</b>	No haber disfrutado de una excedencia voluntaria en los 4 años anteriores.
<b>DERECHOS</b>	Reingreso preferente a las vacantes de igual o similar categoría.

<b>EXCEDENCIA FORZOSA</b>			
<b>POR CUIDADO DE HIJO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>DERECHO</b>	
	3 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reserva puesto el 1<sup>a</sup> año</li> <li>- Resto: puesto de igual categoría</li> </ul>	
<b>POR CUIDADO DE FAMILIAR</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>REQUISITO</b>	<b>DERECHO</b>
	2 años	Familiar hasta 2 <sup>o</sup> grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reserva puesto el 1<sup>a</sup> año</li> <li>• Resto: puesto de igual categoría</li> </ul>

## TELETRABAJO

Voluntario

Por acuerdo con la empresa. Se revierte por cualquiera de las dos partes con un mínimo de 15 días naturales.

Por escrito

Con dotación de medios (a devolver a la finalización) y compensación de 1,75 euros al día trabajado.

Con los mismos derechos que el resto

## ACOSO LABORAL

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y Acoso moral: procedimiento de actuación desde la denuncia.

Confidencialidad y presunción de inocencia y prohibición de represalia.

Diligencia y celeridad.

DENUNCIA---SEPARACIÓN---MEDIACIÓN Y COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Si hay acoso: régimen disciplinario

Denuncia falsa: falta muy grave

## DESCONEXIÓN DIGITAL

Derecho a **no contestar correos electrónicos, llamadas, WhatsApp, videollamadas** o cualquier otro tipo de comunicación digital fuera del horario de trabajo

**EXCEPCIONES:**

Acuerdo de disponibilidad que le obliga a estar disponible y localizable fuera de su horario habitual del trabajo.

Fuerza mayor: prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

**SEGUROS:**

Se establece la obligación de contratación de **seguros de accidente y enfermedad profesional** que cubra las siguientes contingencias:

<b>FALLECIMIENTO PROFESIONAL</b>	<b>34.000€</b>
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL</b>	<b>30.000€</b>
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA</b>	<b>36.000€</b>
<b>GRAN INVALIDEZ</b>	<b>42.000€</b>

Se establece la obligación de un **SEGURO DE ASISTENCIA DE VIAJE** cuando se trabaje fuera de España que cubra los riesgos de enfermedad y accidente.

**TÍTULOS DE CRÉDITO**

En producciones cinematográficas, el personal especializado tiene derecho a que su nombre y categoría profesional figuren en los títulos de crédito.



Se **EXCEPTÚAN** las producciones audiovisuales internacional

**FALTAS Y SANCIONES**

FALTAS LEVES ---- Amonestación/suspensión empleo y sueldo de 1 a 2 días.  
PRESCRIBEN 10 DÍAS

FALTAS GRAVES ----- Suspensión empleo y sueldo 3 a 10 días. PRESCRIBEN  
20 DÍAS

FALTAS MUY GRAVES----- Suspensión empleo y sueldo 11 a 30 días/  
DESPIDO. PRESCRIBEN 60 DÍAS