

COMUNICADO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AUDIOVISUAL

Hace ya más de 6 años que se conformó la mesa de negociación para la firma del **III Convenio Colectivo para la Industria Audiovisual (Técnicos)** y seguimos sin obtener resultados que beneficien a los trabajadores.

En este tiempo hemos visto como la inestabilidad y las disputas internas de las patronales daban al traste con la Mesa de Negociación en varias ocasiones: en 2017 se disolvió la patronal FAPAE, lo que dejó sin interlocutores a los sindicatos. En 2018 conseguimos formar otra Mesa de Negociación con las patronales autonómicas y sectoriales más representativas. El resultado fue un acuerdo alcanzado en 2019 para actualizar las tablas salariales con un 6%. Este acuerdo nunca llegó a materializarse porque apareció la nueva patronal PATE e impugnó el acuerdo salarial (ya firmado entre las partes) alegando que perjudicaba a sus asociados y que ellos eran la mayoría empresarial.

Conviene decir que hablamos de asociados del tipo: Mediapro, Secuoya, AtresMedia, Meidaset, Globomedia, Telefónica, Zepelín, Diagonal, Plano a Plano, etc.

Las patronales, donde PATE lleva la voz cantante por ostentar el 50% de la representación, según ellos, se negaron a firmar los acuerdos salariales de 2019; no respetaron acuerdos anteriores como elevar por convenio el SMI y otros pactos firmados en el marco del Diálogo Social que mejoraban el salario mínimo un 8% de lo que marca la ley. El único acuerdo que han firmado fue de carácter provisional y consistió en una revisión salarial que quedaba lejos del acuerdo firmado en 2019.

La vigencia de ese acuerdo terminó el 1 de enero de 2022 y a día de hoy las patronales no han querido hablar de una nueva y necesaria actualización salarial.

La motivación real para no entrar a negociar una nueva actualización salarial es que pretenden bajarnos los sueldos, mientras nos exigen jornadas interminables de 13, 14 o hasta 15 horas diarias. Absolutamente inaceptable.

Nuestro sector, gracias en gran medida a las plataformas de contenido "streaming", pero no solo, es uno de los que más ha crecido en estos dos últimos años, tanto en volumen de negocio como en beneficios empresariales. Un crecimiento que se ha notado y disfrutado en los consejos de administración, pero que no se ha traducido en los y las técnicas del sector audiovisual, que siguen sumidos en la precariedad laboral y sufriendo abusos patronales sistemáticos.

Por todo esto, hacemos un **llamamiento a la movilización a todos los y las trabajadoras del sector** para conseguir un Convenio digno. Es el momento de dignificar las condiciones laborales del sector de la producción audiovisual en España.

¡Basta ya de bajos salarios! ¡Basta ya de jornadas interminables nunca compensadas! ¡Basta de no tener en cuenta la conciliación y la salud laboral! ¡Basta ya de precariedad!

Os detallamos a continuación los puntos claves de la negociación.

¡CONVENIO DIGNO YA!



PUNTOS CLAVE DE LA PROPUESTA PATRONAL

Incremento de jornada de 35h/semanales a 40 h/semanales

• Propuesta patronal:

- Se incrementa la jornada ordinaria semanal a 40 horas, eliminando el plus de disponibilidad y añadiendo el cálculo del 25% del salario base que suponía dicho plus al salario base convencional. A cambio ofrecen una subida salarial del 2% en el salario base de todas las categorías y la creación de un plus de alteración horaria (Flexibilidad) por valor de 120 €/mes brutos para todas las categorías.
Todo compensable y absorbible (lo que se traduce en una subida real 0 para quien esté por encima de tablas)

• Consecuencias:

- Estamos renunciando al plus de disponibilidad con valor del 25% del salario base (es decir, que si el salario base subiese en futuras negociaciones, se pierde el incremento salarial que supone ese porcentaje), y estaríamos aceptando la subida de la jornada semanal a 40 horas cuando precisamente ahora se está buscando la reducción de la jornada semanal. Todo ello a cambio de una subida salarial sólo del 2% estando el IPC muy por encima (lo que se traduce en pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores) y además nos añaden un Plus de flexibilidad según el cual pueden modificar el horario del trabajador a placer (lo que se traduce en pérdida de posibilidad de conciliación del trabajador y en la compensación y absorción de otros complementos).

Complementos Salariales

• Propuesta patronal:

- Plus de alteración horaria/flexibilidad por valor de 120€/mensuales brutos para todos los trabajadores, salvo renuncia expresa de los mismos, permite la modificación del horario del trabajador dos días a la semana. (No lo va a cobrar quien esté por encima de tablas porque aplica compensación y absorción).

- Complemento de nocturnidad por valor del 10% sobre el salario base, sólo para trabajadores que realicen 3 horas de su jornada diaria entre las 22:00 y las 6:00. Compensable y absorbible si el salario bruto mensual por todos los conceptos es superior en un 10% al establecido en las tablas salariales del presente convenio (No lo va a cobrar quien esté por encima de tablas porque aplica compensación y absorción).

- Complemento de turnicidad por valor de 480€/año brutos, sólo

• Consecuencias:

- Tal y como están redactados, todos los complementos son compensables y absorbibles para casi todos los trabajadores del sector, puesto que casi todos estamos por encima de tablas y que el plus de flexibilidad cubre cualquier situación de alteración horaria.

- Las cantidades son irrisorias.

- Además la patronal se niega a que exista un complemento de fin de semana, de conducción y de antigüedad.



<p>para trabajadores cuyos turnos se desarrollan en horarios diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. (No lo va a cobrar casi nadie con la redacción que tiene el plus de flexibilidad).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complemento de festivos por valor de 60€/día brutos o un día y medio de descanso. (A decisión de la empresa). - Complemento de festivos especiales por valor de 80€/día brutos o dos días de descanso (A decisión de la empresa). 	
Condición más beneficiosa	
<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta patronal: <ul style="list-style-type: none"> - Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen menos de 40h/semanales y cobrasen el plus de disponibilidad mantendrán dicha jornada, pero se les podrá ampliar hasta 40 horas cuando se den "situaciones especiales" y "en tanto siga vigente el contrato celebrado al amparo de la normativa convencional previa al presente convenio". 	<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias: <ul style="list-style-type: none"> - Tal como está redactado por situación especial la empresa entiende que cualquier tipo de imprevisto que surja durante un rodaje, grabación o retransmisión es una situación especial, por tanto cualquier trabajador se va a ver obligado a ampliar su jornada a 40 horas (pudiendo incluso llegar a las 9 horas), lo que significa que no se va a respetar dicha condición más beneficiosa.
Jornadas especiales	
<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de la patronal: <ul style="list-style-type: none"> - Para quienes cobren el plus de flexibilidad existirá la posibilidad de prolongar la jornada más allá de 9h/día hasta tres días consecutivos cuando surjan "situaciones especiales o imprevistos". 	<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias: <ul style="list-style-type: none"> - Jornadas interminables de 13, 14 o hasta 15 horas diarias, perdiendo el derecho a conciliación y sin cobrar más complementos que el de flexibilidad porque éste ya cubre cualquier modificación horaria y compensa el resto de complementos.
Dietas, buffet	
<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta patronal: <ul style="list-style-type: none"> - Para jornadas continuas si la jornada es superior a 7h y media y sólo si se desarrolla en un municipio diferente al del centro de trabajo y del domicilio del trabajador, la empresa habilitará running buffet o sistema alternativo de pago de manutención. - Para jornada partida, sólo si la empresa establece una interrupción 	<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias: <ul style="list-style-type: none"> - Se elimina el running buffet o la manutención a cargo de la empresa en casi todos los casos. - No hay dietas. - Eliminación de las franjas horarias existentes en el actual convenio y



del trabajo inferior a 90 minutos, sin que cuenten cómo trabajo efectivo, la comida o la cena correrán a cargo de la empresa.

según las cuales si la jornada del trabajador se realizaba entre dichas franjas horarias la empresa estaba obligada a habilitar running buffet o a abonar los gastos de manutención.

Por nuestros derechos, y el retroceso laboral que implicaría la firma de este nuevo convenio, os llamamos a participar en la Asamblea que se va a celebrar el próximo día 13 de julio.

